

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, BUDAYA ORGANISASI DAN SERTIFIKASI TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN KINERJA GURU SDN DI KECAMATAN SIMOKERTO SURABAYA

Sinthia Brilian Pratiwi

Mahasiswa Magister Manajemen Pascasarjana
Universitas Bhayangkara Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis: (1) pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi dan Sertifikasi terhadap Semangat Kerja; (2) pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi dan Sertifikasi terhadap Kinerja Guru; (3) pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 103 guru SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling insidental. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan SPSS versi 22. Kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja; (2) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja; (3) Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja; (4) Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru; (5) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru; (6) Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru; dan (6) Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Sertifikasi, Semangat Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

This research discusses the influence of Democratic Leadership Style, Organizational Culture and Certification toward Job Spirit and Teacher Performance of Public Elementary School at Simokerto District in Surabaya. This research purposed are to aim and examining: (1) influence of Democratic Leadership Style, Organizational Culture and Certification toward Job Spirit; (2) influence of Democratic Leadership Style, Organizational Culture and Certification toward Teacher Performance; (3) influence of Job Spirit toward Teacher Performance. The respondent being analyzed are 103 teacher at Public Elementary School in surabaya Simokerto District. The tool used for analyzing is the path analysis with SPSS version 22. To Sum up, the result show that: (1). Democratic Leadership Style has significant influence toward Job Spirit; (2) Organizational Culture has significant influence toward Job Spirit; (3) Certification has significant influence toward Job Spirit; (4) Democratic Leadership Style has significant influence toward Teacher Performance; (5) Organizational Culture has significant influence toward Teacher Performance; (6) Certification has significant influence toward Teacher Performance; (7) Job Spirit has significant influence toward Teacher Performance.

Keyword: Democratic Leadership Style, Organizational Culture, Certification, Job Spirit, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Seluruh Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kota Surabaya saat ini dituntut untuk mampu menyelenggarakan Sekolah Dasar yang berstandar Nasional. Guna menyiapkan dan mewujudkannya setiap SDN di Surabaya telah banyak upaya yang telah dilakukan selain dengan menyediakan sarana dan prasarana pendidikan yang lengkap, juga menyediakan tenaga pendidikan dan pegawai non kependidikan yang terampil dan mumpuni. Guru yang memiliki kemampuan tentunya akan memberikan hasil kerja yang terbaik sehingga visi dan misi yang ada pada SDN di Surabaya dapat terlaksana dan tercapai dengan baik. Permasalahan yang ada saat ini di beberapa SDN, khususnya SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya, terlihat beberapa guru menunjukkan Kinerja yang menurun, hal ini ditunjukkan dengan berkurangnya kemampuan teknis maupun kemampuan konseptual guru dalam bekerja. Menurunnya kinerja pegawai secara teori maupun empiris dipengaruhi banyak faktor, diantaranya dipengaruhi oleh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi dan Sertifikasi.

Semangat Kerja guru SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya sudah cukup tinggi, namun demikian ada juga beberapa guru yang menunjukkan Semangat Kerja kurang tinggi seperti ada guru yang datang terlambat ke sekolah, tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas (membolos), dan tidak mentaati peraturan yang ada di Sekolah. Sebuah organisasi maupun sekolah membutuhkan adanya seorang pemimpin, dengan adanya seorang pemimpin di dalam sebuah organisasi, diharapkan dapat menjalankan roda perputaran pertumbuhan sebuah organisasi. Beberapa Kepala Sekolah SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya saat ini juga telah menerapkan Gaya Kepemimpinan Demokratis, dimana kepala sekolah senantiasa melibatkan para guru dalam pengambilan keputusan dan kebijakan di sekolah, memberikan para guru untuk menyampaikan pendapat, dan menjalin komunikasi timbal balik yang baik dan harmonis dengan para guru. Permasalahan yang ada adalah tidak semua pegawai memberikan tanggapan yang baik dengan Gaya Kepemimpinan Demokratis yang diterapkan oleh kepala sekolah, karena ada beberapa guru yang lebih suka jika pimpinan (kepala sekolah) yang mengatur semua keputusan maupun kebijakan sekolah. Padahal jika Gaya Kepemimpinan Demokratis dinilai baik oleh semua pegawai akan berpengaruh terhadap Semangat Kerja dan kinerja guru (pegawai).

Permasalahan yang ada saat ini, guru yang berSertifikasi pada beberapa SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya, masih kurang atau belum mencapai seratus persen, artinya masih ada guru yang belum memenuhi kompetensinya sebagai guru sehingga belum memiliki Sertifikasi dari Pemerintah. Hal ini tentunya berpengaruh terhadap kinerja guru, karena guru yang ber-Sertifikasi akan menunjukkan kinerja yang tinggi sebaliknya guru yang belum ber-Sertifikasi (nonSertifikasi) akan memiliki Semangat Kerja dan Kinerja yang lebih rendah.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja guru SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja guru SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya ?
3. Apakah Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja guru SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya ?
5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya ?
6. Apakah Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya ?
7. Apakah Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya ?

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya Kepemimpinan Demokratis, Prima (2013:17) yaitu gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi, dimana pemimpin selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan saat ada masalah. Pimpinan juga memberikan gambaran dan bimbingan yang efisien tentang tugas yang akan diberikan kepada bawahannya. Pemimpin yang mempunyai Gaya Kepemimpinan Demokratis akan menggunakan jabatan dan kekuatan pribadinya untuk

memaksimalkan potensi yang ada pada bawahannya sehingga baik karyawan maupun perusahaan dapat berkembang bersama-sama.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi, Wirawan (2013:10) adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mengarah pada pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Sertifikasi

Mulyasa (2010:12) untuk mendapatkan sertifikasi guru dapat dilakukan dengan mengikuti uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Representasi pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikasi guru adalah sertifikat kompetensi pendidik.

Semangat Kerja

Semangat Kerja, Nitisemito (2011:101) dapat juga diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Kinerja Guru

Mangkunegara (2013:9) mendefinisikan kinerja guru sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang telah berSertifikasi di Kecamatan Simokerto Surabaya sebanyak 103 orang guru. Sampel penelitian sebesar 103 guru SDN yang telah berSertifikasi di Kecamatan Simokerto Surabaya. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau studi populasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan analisis jalur dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS* versi 22.0.

HASIL PENELITIAN

Ringkasan hasil analisis jalur (*path analysis*) yang dihasilkan dari penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Jalur

Model	Koefisien jalur	t	Sig.	Partial (r)	r ²
Sub Struktural 1 (X1, X2 dan X3 ke Y1)					
Konstanta = 0,813					
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,446	11,217	0,000	0,748	0,559
Budaya Organisasi (X2)	0,214	8,343	0,000	0,643	0,413
Sertifikasi (X3)	0,201	6,340	0,000	0,537	0,288
Sub Struktural 2 (X1, X2, X3 dan Y1 ke Y2)					
Konstanta = 0,241					
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X ₁)	0,059	3,521	0,001	0,335	0,112
Budaya Organisasi (X ₂)	0,053	5,715	0,000	0,500	0,250
Sertifikasi (X ₃)	0,395	18,812	0,000	0,683	0,466
Semangat Kerja (Y ₁)	1,203	43,051	0,000	0,975	0,950

Sumber: Peneliti (2018)

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat dibuat model persamaan struktural sebagai berikut:

Persamaan 1

$$Y_1 = 0,813 + 0,446X_1 + 0,214X_2 + 0,201X_3 \quad \dots\dots\dots (1)$$

1. Konstanta sebesar 0,813 merupakan perpotongan antara garis regresi dengan sumbu Y1 yang menunjukkan rata-rata Semangat Kerja guru pada saat variabel bebas sama dengan nol.
2. Koefisien jalur X1 sebesar 0,446 dengan signifikan sebesar 0,000 menunjukkan Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja guru.
3. Koefisien jalur X2 sebesar 0,214 dengan signifikan sebesar 0,000 menunjukkan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja guru.
4. Koefisien jalur X3 sebesar 0,201 dengan signifikan sebesar 0,000 menunjukkan Sertifikasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja guru.

Persamaan 2

$$Y2 = 1,090 + 0,059 X1 + 0,053X2 + 0,395X3 + 1,203Y1 \dots\dots\dots (2)$$

1. Konstanta sebesar 1,090 merupakan perpotongan antara garis regresi dengan sumbu Y2 yang menunjukkan rata-rata Kinerja Guru pada saat semua variabel bebas sama dengan nol.
2. Koefisien jalur X1 sebesar 0,059 dengan signifikansi 0,001 menunjukkan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
3. Koefisien jalur X2 sebesar 0,053 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan X2 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
4. Koefisien jalur X3 sebesar 0,395 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan Sertifikasi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
5. Koefisien jalur Y1 sebesar 1,203 dengan signifikan sebesar 0,000 menunjukkan Semangat Kerja (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Semangat Kerja

Hipotesis kesatu terbukti atau dapat diterima kebenarannya bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja guru SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X₁) terhadap Semangat Kerja (Y1) adalah sebesar 0,446 (Sig.= 0,000 → Signifikan). Artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka Semangat Kerja guru juga akan meningkat sebesar 0,446. Kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Semangat Kerja guru dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,559 jadi kontribusinya sebesar 55,9%. Hasil penelitian ini secara empiris mendukung hasil penelitian Tarlis (2017) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan Bank Mandiri Cabang Langsa. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka Semangat Kerja pegawai juga akan semakin tinggi, sebaliknya jika

gaya kepemimpinan dinilai kurang maka berdampak pada kinerja pegawai juga akan menurun.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja

Hipotesis kedua terbukti atau dapat diterima kebenarannya bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja guru SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Semangat Kerja (Y1) adalah sebesar 0,214 (Sig.= 0,000 → Signifikan). Artinya jika variabel Budaya Organisasi berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka Semangat Kerja guru juga akan meningkat sebesar 0,214. Semakin baik penilaian guru terhadap Budaya Organisasi akan semakin tinggi pula Semangat Kerja guru SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya.

Kontribusi variabel Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,413 jadi kontribusinya sebesar 41,3%. Hasil penelitian ini secara empiris mendukung hasil penelitian Jauhari (2015) yang menyimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berarti berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali. Artinya semakin baik Budaya Organisasi maka Semangat Kerja pegawai juga akan semakin tinggi, sebaliknya jika Budaya Organisasi rendah maka juga berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai yang rendah.

Pengaruh Sertifikasi terhadap Semangat Kerja

Hipotesis ketiga terbukti atau dapat diterima kebenarannya bahwa variabel Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja guru SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel Sertifikasi (X2) terhadap Semangat Kerja (Y1) adalah sebesar 0,201 (Sig.= 0,000 → Signifikan). Artinya jika variabel Sertifikasi berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka Semangat Kerja guru juga akan meningkat sebesar 0,201.

Kontribusi variabel Sertifikasi terhadap Semangat Kerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,288 jadi kontribusinya sebesar 28,8%. Hasil penelitian ini yang menunjukkan variabel Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja

guru SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya, merupakan temuan penting dalam penelitian ini dikarenakan baik secara teori maupun empiris belum ditemukan penelitian yang sejenis tentang hubungan atau pengaruh variabel Sertifikasi terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Guru.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Guru

Hipotesis keempat terbukti atau dapat diterima kebenarannya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) terhadap Kinerja Guru (Y2) adalah sebesar 0,059 (Sig.= 0,001 → Signifikan). Artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar 0,059 dan pengaruhnya signifikan. Semakin baik penilaian guru SDN terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratis akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan guru SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya.

Kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Guru SDN dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,112 jadi kontribusinya sebesar 11,2%. Hasil penelitian ini yang menunjukkan Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya, secara empiris mendukung hasil penelitian Mardiana (2014) yang menyimpulkan bahwa kedua variabel yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis (x) dan kinerja pegawai (y) mempunyai pengaruh yang positif dan sedang, Gaya Kepemimpinan Demokratis dan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda termasuk dalam kategori sedang. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang ada harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai yang telah baik dapat dipertahankan dan menjadi lebih baik lagi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hipotesis kelima terbukti atau dapat diterima kebenarannya bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y2) adalah sebesar 0,053 (Sig.= 0,000 → Signifikan). Artinya jika variabel Budaya Organisasi berubah

(meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar 0,053 dan pengaruhnya signifikan. Semakin baik penilaian guru terhadap Budaya Organisasi akan semakin tinggi pula Kinerja Guru.

Kontribusi variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,250 jadi kontribusinya sebesar 25,0%.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya, secara empiris mendukung hasil penelitian Wulandari (2014) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Ngawi Tahun 2014 Artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SDN, semakin baik atau semakin kuat Budaya Organisasi maka kinerja yang ditunjukkan guru juga akan semakin tinggi.

Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Guru

Hipotesis keenam terbukti atau dapat diterima kebenarannya bahwa variabel Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SDN pada SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel Sertifikasi (X3) terhadap Kinerja Guru (Y2) adalah sebesar 0,395 (Sig.= 0,000 → Signifikan). Artinya jika variabel Sertifikasi berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,395 dan pengaruhnya signifikan. Semakin baik penilaian responden terhadap Sertifikasi akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan guru SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya.

Kontribusi variabel Sertifikasi terhadap Kinerja Guru SDN dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,466 jadi kontribusinya sebesar 46,6%. Hasil penelitian ini yang menunjukkan Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SDN, secara empiris mendukung hasil penelitian Dewanto dkk. (2016) dan Muamar dkk. (2017) yang menyimpulkan Sertifikasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru

Hipotesis ketujuh terbukti atau dapat diterima kebenarannya bahwa variabel Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel Semangat Kerja (Y1) terhadap Kinerja Guru (Y2) adalah sebesar 1,203

(Sig.= 0,000 → Signifikan). Artinya jika variabel Semangat Kerja berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 1,203. Semakin baik penilaian responden terhadap Semangat Kerja akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan guru SDN.

Kontribusi variabel Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,950 jadi kontribusinya sebesar 95,0%. Hasil penelitian ini yang menunjukkan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SDN, secara empiris mendukung hasil penelitian Syahropi (2016) yang menyimpulkan bahwa Semangat Kerja berdampak (berpengaruh) positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkinang Pekanbaru.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi parsial (r^2) menunjukkan Semangat Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya dibandingkan dengan Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi dan Sertifikasi. Dimana Semangat Kerja memiliki nilai koefisien determinasi parsial (r^2) sebesar 0,950 sedangkan nilai koefisien determinasi parsial (r^2) untuk Gaya Kepemimpinan Demokratis sebesar 0,112; nilai koefisien determinasi parsial (r^2) untuk Budaya Organisasi sebesar 0,250; dan nilai koefisien determinasi parsial (r^2) untuk Sertifikasi sebesar 0,466.

Temuan penelitian ini adalah diantaranya adalah: (1) variabel Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Guru; (2) variabel Semangat Kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru; dan (3) variabel Semangat Kerja merupakan variabel (variabel antara) yang sangat penting dikarenakan dapat memperkuat (memperbesar) pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SDN.

KESIMPULAN

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja guru, hasil penelitian ini secara empiris mendukung hasil penelitian Tarlis (2017).
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja guru, hasil penelitian ini secara empiris mendukung hasil penelitian Jauhari (2015).
3. Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja guru.

4. Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, hasil penelitian ini secara empiris mendukung hasil penelitian Mardiana (2014).
5. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, hasil penelitian ini secara empiris mendukung hasil penelitian Wulandari (2014).
6. Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, hasil penelitian ini secara empiris mendukung hasil penelitian Darwanto dkk. (2016) dan Muamar dkk. (2017).
7. Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, hasil penelitian ini secara empiris mendukung hasil penelitian Syahropi (2016).

SARAN

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja guru, oleh karena itu jika SDN di Kecamatan Simokerto ingin meningkatkan Semangat Kerja pegawai maka disarankan untuk lebih meningkatkan gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah, memperkuat budaya organisasinya, dan memperbanyak guru ber-Sertifikasi yang ada pada SDN di Kecamatan Simokerto.
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, oleh karena itu jika SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya ingin meningkatkan Kinerja Guru maka disarankan untuk lebih memperhatikan atau meningkatkan Gaya Kepemimpinan Demokratis dari Kepala Sekolah, memperkuat Budaya Organisasi yang ada di sekolah, serta meningkatkan kemampuan guru dalam pembelajaran, kemampuan adaptasi, guru dapat menjadi teladan bagi para siswa dan lain sebagainya.
3. Bagi Guru SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya. Semangat Kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru, oleh karena itu disarankan para guru untuk meningkatkan Semangat Kerjanya misalnya dengan meningkatkan kerjasama guru dengan rekan kerja dan Kepala Sekolah, menyukai pekerjaan dan tempat kerja (sekolah), menjaga sikap dan tingkah laku yang taat terhadap peraturan di sekolah dan lain sebagainya.
4. Penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti yang lebih mendalam, tentang hubungan atau pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Guru serta pengaruh Sertifikasi dan Semangat

Kerja terhadap Kinerja Guru, misalnya dengan lebih memperluas obyek penelitian tidak hanya pada SDN di Kecamatan Simokerto Surabaya tetapi juga pada SDN di Kecamatan lain di wilayah Kota Surabaya, serta menambah indikator pengukuran dari masing-masing variabel penelitian serta kemungkinan variabel lain yang dapat mempengaruhi Semangat Kerja dan Kinerja Guru.

DAFTAR PUSTAKA

- (1) Prima, S., Kelebihan Dan Kelemahan Gaya Kepemimpinan. Retrieved On 3 April 2018, from: <http://aribubun.blogspot.com/2013/05/kelebihan-dan-kelemahan-gaya.html>.
- (2) Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013; 10-11.
- (3) Mulyasa, E., *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Cetakan Kedua, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010; 10-12.
- (4) Nitisemito, Alex S., *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia; 2011: 101-102.
- (5) Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung; Refika Aditama, 2013; 9-10.
- (6) Tarlis, Andi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Langsa, *Jurnal IAIN Langsa (JII)*, 2017; 2(2): 1-20.
- (7) Jauhari, Slamet, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2015; 9(2): 181 – 188.
- (8) Mardiana, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda, *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 2014; 2(1): 1802-1816.
- (9) Wulandari, Anna Tri Yulastuti, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Ngawi Tahun 2014, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2014; 2(4): 1-12.
- (10) Dewanto, Dharmawan Haryo, Tedi Erviantono, dan I Ketut Winaya, 2017, Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Gianyar, *Journal Covering Public Administration*, Universitas Udayana, Bali.
- (11) Muamar, Puji Dwi Darmoko, Srifariyati, dan Muntoha, Dampak Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Madaniyah*, 2017; 1(12): 21-45.
- (12) Syahropi, Ishak, Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang), *JOM FISIP*, 2016; 3(2): 1-12.