

Hubungan Kausalitas antara Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerja Organisasional Terhadap *Employee Engagement* Guru di SMK Al Khoiriyah Tulungagung

Diah Ayu Widi Astuti, Sri Wahyuni Mega Hastuti, Edy Swasono

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

Email: diahayuwidiastuti95@gmail.com

Abstract

Employee engagement or employee attachment to the workplace needs to be deeply instilled because there is a sense of attachment to organizational members both physically, cognitively and emotionally, it is hoped that it can foster a sense of self-motivation in educators and create employee engagement in addition to the existence of a conducive school work climate which will also not be separated from the role of school leadership. This study aims to determine the effect partially and simultaneously between leadership style and organizational work climate on employee engagement. This type of research is descriptive and verification research with a quantitative research approach. The analysis technique used in this research is validity test, reliability test, normality test, classical assumption test, multiple linear regression test and hypothesis test. The results of this study indicate that there is a simultaneous influence between the variables of leadership style and organizational work climate on employee engagement of teachers of SMK Al Khoiriyah Tulungagung. Then the influence of leadership style and organizational work climate on teacher employee engagement was 74.2%. Then partially the leadership style has a positive and significant effect on employee engagement of teachers at SMK Al Khoiriyah Tulungagung and partially the organizational work climate has a positive and significant effect on teacher employee engagement at SMK Al Khoiriyah Tulungagung.

Keywords : *Leadership Styles, Work Climate and Employee Engagement*

Latar Belakang Teoritis

Sekolah yang merupakan bagian dari organisasi memerlukan karyawan dan tenaga kerja kependidikan yang tidak saja kompeten dalam bidangnya namun juga harus memiliki bakat yang dapat menunjang kinerja organisasi. Organisasi memerlukan karyawan yang dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi dan tentunya dapat meningkatkan produktivitasnya. Kualitas sumber daya manusia disekolah terutama tenaga pendidik sangat diperlukan terutama berkaitan dengan motivasi seorang pendidik dalam melakukan kegiatan pembelajaran terlebih pada SMK Al Khoiriyah Tulungagung.

Employee engagement hubungan emosional yang tinggi yang seseorang karyawan rasakan terhadap organisasinya yang mempengaruhinya untuk mengerahkan usaha yang bebas dan lebih besar untuk pekerjaannya dan *employee engagement* mengacu pada seberapa berkomitmen para pekerja kepada organisasi mereka dan seberapa besar usaha lebih yang mereka rela untuk berikan dalam pekerjaannya.

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang

dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut. Iklim organisasi merupakan sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan dalam bekerja.

Seorang pemimpin dalam memimpin organisasinya memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan sebagai sifat, keboasaan, tempramen, watak, dan kepribadian dalam berinteraksi dengan orang lain sedangkan Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Tujuan Penelitian ini yang pertama adalah untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan iklim kerja organisasi terhadap *employee engagement*. Yang kedua

yaitu untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap employee engagement. Yang ketiga yaitu untuk mengetahui pengaruh antara iklim kerja organisasi terhadap employee engagement

Kepemimpinan

Manusia pada hakekatnya adalah pemimpin dan setiap manusia akan diminta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya kelak. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin adalah orang-orang yang menentukan tujuan, dan tindakan kepada orang lain. Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain, mengarahkan kemauan mereka, kemampuan dan usaha-usaha untuk mencapai tujuan pimpinan. Dalam hubungannya dengan organisasi, kepemimpinan terletak pada mempengaruhi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Gaya kepemimpinan adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh pegawainya.

Iklim Kerja Organisasi

Iklim kerja adalah sebagai hubungan antara personil, sosial, dan faktor-faktor kultural yang mempengaruhi individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah. Iklim kerja sekolah adalah keadaan sekitar sekolah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik. Iklim kerja sekolah merupakan suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah.

Iklim kerja merupakan suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku, dan perasaan anggota terhadap suatu sistem.

Employee Engagement

Engagement karyawan diwujudkan sebagai energi, keterlibatan dan usaha yang terfokus menuju pencapaian tujuan organisasi. *Engagement* merupakan sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh. *Employee engagement* adalah sebagai sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan untuk meningkatkan komitmen demi mencapai keberhasilan organisasi.

Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu

Yulianti (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal terhadap *employee engagement* dengan dimensi kepemimpinan transformasional. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap employee engagement.

Fajriah dan Darokah, (2016) melakukan penelitian terkait Pengaruh efikasi diri dan persepsi iklim kerja organisasi terhadap kinerja dengan *employee engagement* sebagai variable mediasi pada karyawan BMT BIF Yogyakarta dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh *employee engagement*. Adapun persepsi iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT BIF, baik secara langsung ataupun dimediasi oleh *employee engagement*.

Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang di lakukan oleh Endy pungkask dkk (2019) terkait Peran *Self-efficacy* dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi pada perusahaan pariwisata PT HIS Tour & Travel Indonesia. Hasil analisis menunjukkan pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap *employee engagement* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator.

Tri Manto (2019) melakukan penelitian terkait pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja personil dengan *employee engagement* sebagai mediator di sekolah polisi wanita Jakarta menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Fridinata (2017) melakukan penelitian terkait gaya kepemimpinan paternalistik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening (studi pada PT POS Indonesia regional vi Semarang)

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Hadinata (2019) terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim kerja organisasi terhadap *employee engagement* serta dampaknya terhadap *organisation citizenship behavior* (OCB). Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim kerja organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Hipotesis

H1 : Gaya kepemimpinan dan iklim kerja organisasi secara bersama dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*

H3 : Iklim kerja organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Pengertian pendekatan deskriptif suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari metode deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka populasi dalam penelitian ini adalah guru dan staf SMK Al Khoiriyah.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Populasi dalam penelitian ini adalah guru dan staf SMK Al Khoiriyah yakni sebanyak 42 orang guru dan staf. Karena jumlahnya yang dibawah dari 100 maka peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data

Tahap pengumpulan data yang dilakukan peneliti pada penelitian ini yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden penelitian. Dalam penelitian ini dapat dikumpulkan teknik-teknik sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*field research*).
2. Studi kepustakaan (*library research*).
3. Dokumentasi

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala likert memiliki dua bentuk pernyataan positif dan negative. Pernyataan positif diberi skor 5,4,3,2, dan 1, sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1,2,3,4, dan 5. Bentuk jawaban skala likert terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ketentuan validitas instrumen sah apabila dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Instrument dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r kritis (0,30).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Untuk mencapai hal yang dilakukan uji reliabilitas

dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6057.

3. Uji normalitas data

Uji normalitas data merupakan teknik membangun persamaan garis lurus untuk membuat penafsiran, agar penafsiran tersebut tepat maka persamaan yang digunakan untuk menafsirkan juga harus tepat. Dalam melakukan uji normalitas data dapat menggunakan pendekatan *Kolmogorow-Smirnov* yang dipadukan dengan kurva P-P Plots.

4. Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas itu saling berkorelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Mempunyai angka *tolerance* di atas (>) 0,10
- b. Mempunyai nilai VIF dibawah (<) 10

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas apabila:

- 1) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.
- 2) Titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- 3) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

6. Uji regresi linier berganda

Regresi linear berganda adalah regresi di mana variabel terikatnya (Y) dihubungkan /dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas (X1,X2,,.....,Xn) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Persamaan umum regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y= *employee engagement*

X1= gaya kepemimpinan

X2= iklim kerja organisasi

a = konstanta

b1, b2 ,bn = koefisien regresi

7. Uji t

Untuk mengetahui keterandalan serta kemaknaan dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah gaya kepemimpinan (X1), dan iklim kerja organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* guru (Y). Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

1) Apabila t hitung < t tabel maka Ho diterima artinya masing-masing variabel gaya kepemimpinan (X1), dan iklim kerja organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* guru di SMK Al Khoiriyah Tulungagung

2) Apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya masing-masing variabel gaya kepemimpinan (X1), dan iklim kerja organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* guru di SMK Al Khoiriyah Tulungagung.

8. Uji f

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikansi secara simultan atau bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan iklim kerja organisasi (X2) terhadap *employee engagement* guru SMK Al Khoiriyah Tulungagung (Y), adapun yang menjadi criteria pengujiannya adalah:

1)H0 ditolak Jika F hitung > F table, maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

2)Ha diterima Jika F hitung < F table, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

9. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness fit*). Nilai koefisiensi determinansi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Variabel gaya kepemimpinan, iklim kerja dan *Employee Engagement* jika diuji dengan menggunakan uji validitas dapat diketahui semua hasilnya adalah valid, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Gaya Kepemimpinan (X1)	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,746	11
Iklim Kerja Organisasi (X2)	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,771	11
Employee Engagement (Y)	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,759	10

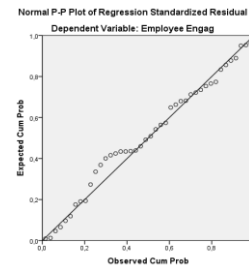
(Sumber: Data primer yang diolah, 2020)

Diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai nilai *Alpha Cronbach's* 0,61-0,80 maka seluruh pertanyaan pada variabel ini dinyatakan reliable. Lalu diketahui bahwa variabel bebas Iklim kerja organisasi (X2) mempunyai nilai *Alpha Cronbach's* 0,61-0,80 maka seluruh pertanyaan pada variabel ini dinyatakan reliable. Dan diketahui bahwa variabel terikat *employee engagement* (Y) mempunyai nilai *Alpha Cronbach's* 0,61-0,80 maka seluruh pertanyaan pada variabel ini dinyatakan reliable.

Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas menggunakan *one-sample Kolompgrov-smirnov* diperoleh nilai 0,200 untuk keseluruhan variabel lebih dari 0,05, sehingga hasil keputusan menyatakan bahwa distribusi data adalah normal. Adapun hasil uji normalitas data kurva *normal probability plot*, sebagai berikut :

Gambar 1. Probability Plot



(Sumber: Data primer yang diolah, 2020)

Pada gambar diatas diketahui bahwa data dengan Normal P-P Plot data pada variabel yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu varibel yang dikatakan normal apabila gambar distribusi dengan titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

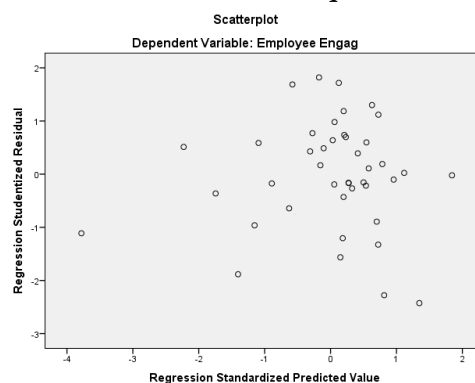
Model	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0,619	1,615
Iklim Kerja	0,619	1,615

(Sumber: Data primer yang diolah, 2020)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) dan variabel X2 (Iklim kera organisasi) memperoleh nilai VIF 1,615 lalu nilai *tolerance* sebesar 0,619. Dari kedua variabel tersebut nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dari kedua variabel tersebut.

Uji Heteroskedasitas

Gambar 2. Scatterplot



(Sumber: Data primer yang diolah, 2020)

Dari gambar *scatterplot* terlihat titik-titik tidak membentuk pola tertentu, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, sehingga grafik tersebut tidak dapat dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Regresi Linear Berganda

$$Y = 0,776 + 0,369 X_1 + 0,531 X_2$$

Dari model persamaan regresi linier tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (α) sebesar 0,776 menunjukkan bahwa nilai variabel gaya kepemimpinan (X_1), iklim kerja organisasi (X_2) sama dengan nol atau konstanta maka besarnya nilai *employee engagement* guru dan staf di SMK Al Khoiriyah Tulungagung (Y) yaitu sebesar (0,776) satuan.

Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,369 nilai (b_1) yang positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel *employee engagement* guru dan staf di SMK Al Khoiriyah Tulungagung, artinya jika gaya kepemimpinan semakin baik 1 macam maka akan meningkatkan *employee engagement* guru dan staf di SMK Al Khoiriyah Tulungagung sebesar 0,369 dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan menurun 1 macam maka *employee engagement* guru dan staf di SMK Al Khoiriyah Tulungagung akan menurun sebesar 0,369 dengan anggapan X_2 tetap.

Nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,531 nilai (b_2) yang positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel *employee engagement* guru dan staf di SMK Al Khoiriyah Tulungagung, artinya jika iklim kerja organisasi semakin baik 1 macam maka akan meningkatkan *employee engagement* guru dan staf di SMK Al Khoiriyah Tulungagung sebesar 0,531 dan sebaliknya jika iklim kerja organisasi menurun 1 macam maka *employee engagement* guru dan staf di SMK Al Khoiriyah Tulungagung akan menurun sebesar 0,531 dengan anggapan X_1 tetap.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 3. Uji t

Model	B	t	Sig.
Kepemimpinan	0,369	3,857	0,000
Iklim Kerja	0,531	5,446	0,000

(Sumber: Data primer yang diolah, 2020)

Dapat disimpulkan bahwa t hitung < t tabel ($3,857 > 2,02$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial ada pengaruh secara positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap *employee engagement* guru di SMK Al Khoiriyah Tulungagung.

Dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel ($5,446 > 2,02$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja organisasi terhadap pengaruh terhadap *employee engagement* guru di SMK Al Khoiriyah Tulungagung.

Uji secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. Uji F

Model	F	Sig.
Regression	56,916	0,000

(Sumber: Data primer yang diolah, 2020)

Berdasarkan output diketahui F hitung adalah 56,916, sedangkan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan kebebasan ($n-k$) $42-3 = 39$ maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,24. Dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel sehingga dapat disimpulkan F hitung > F tabel ($56,916 > 3,24$), maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan (X_1), iklim kerja organisasi (X_2) terhadap terhadap *employee engagement* guru SMK Al Khoiriyah Tulungagung (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,863	0,742	0,732	0,28295

(Sumber: Data primer yang diolah, 2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,742 atau (74,2%). Ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerja Organisasi) terhadap variabel dependen (*Employee engagement*) sebesar 74,2%. Sedangkan sisanya ($100\% - 74,2\% = 26,8\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerja Organisasi terhadap Employee

Engagement Guru di SMK Al Khoiriyah Tulungagung

Berdasarkan hasil penelitian pada uji statistik menggunakan uji F diketahui Fhitung lebih besar dari Ftabel pada tingkat signifikansi sebesar 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan (X1), dan iklim kerja organisasi (X2) terhadap employee engagement guru SMK Al Khoiriyah Tulungagung (Y). Hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan iklim kerja organisasi) terhadap variabel dependen (employee engagement guru) sebesar 74,2%. Sedangkan sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Employee Engagement Guru di SMK Al Khoiriyah Tulungagung

Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement guru di SMK Al Khoiriyah Tulungagung. Hal ini terlihat dari hasil uji t yang dilakukan, yaitu thitung lebih besar dari pada ttabel ($3,857 > 2,02$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak artinya secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement guru di SMK Al Khoiriyah Tulungagung.

Pengaruh Iklim Kerja Organisasi terhadap Employee Engagement Guru di SMK Al Khoiriyah Tulungagung

Hasil penelitian ini menunjukkan iklim kerja organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement guru di SMK Al Khoiriyah Tulungagung. Hal ini terlihat dari hasil uji t yang dilakukan, yaitu thitung lebih besar dari pada ttabel ($5,446 > 2,02$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak artinya secara parsial iklim kerja organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement guru di SMK Al Khoiriyah Tulungagung.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian pada uji statistik menggunakan uji F diketahui Fhitung lebih besar dari F tabel pada tingkat signifikansi sebesar 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan (X1), dan iklim kerja organisasi (X2) terhadap *employee engagement* guru SMK Al Khoiriyah Tulungagung (Y).
2. Hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan iklim kerja organisasi) terhadap variabel dependen (*employee engagement* guru) sebesar 74,2%. Sedangkan sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalkan dari faktor status social dimata masyarakat, dan sebagainya.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* guru di SMK Al Khoiriyah Tulungagung. Hal ini terlihat dari hasil uji t yang dilakukan, yaitu thitung lebih besar dari pada ttabel ($3,857 > 2,02$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak artinya secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement guru di SMK Al Khoiriyah Tulungagung.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan iklim kerja organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* guru di SMK Al Khoiriyah Tulungagung. Hal ini terlihat dari hasil uji t yang dilakukan, yaitu thitung lebih besar dari pada ttabel ($5,446 > 2,02$) dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak artinya secara parsial iklim kerja organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement guru di SMK Al Khoiriyah Tulungagung.

Daftar Pustaka

Davis dan Newstorm. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga

- Daft, Richard L. 2006 *Manajemen*, Edisi 6. Jakarta : Salemba Empat
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa
- Muhamad. (2008) *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Pratiwi SD. 2013. Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri* 1(1):89–100
- Robbin, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Steers, M Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga
- Sugiono. 2012. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta : Raja Grafindo
- Toulson, P dan Smith, M. 1994. *The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personal Management Practice*. Journal Public Relations Management
- Triyaningsih dan Wiharso. 2007. Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja penghulu. *Jurnal manajemen sumber daya manusia* vol 2 no. 1 2007