

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGAMBILAN KEPUTUSAN,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU**

Panigoran Siburian

panigoransiburian@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya organisasi, pengambilan keputusan, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru SD di Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli serdang. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan jumlah responden sebanyak 112 orang yang diambil dengan sampling random proporsional. Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi secara langsung dan tidak langsung memengaruhi komitmen organisasi. Selain itu, pengambilan keputusan, dan motivasi kerja secara langsung memengaruhi komitmen organisasi guru SD.

Kata kunci: *Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Pengambilan Keputusan, Motivasi Kerja*

Abstract: The purpose of this study was to examine the effect of organizational culture, decision making, and work motivation on the commitment of elementary teacher organizations in Tanjung Morawa Subdistrict, Deli Serdang Regency. This study used a survey method with a total of 112 respondents taken by proportional random sampling. The results of the study found that organizational culture directly and indirectly influenced organizational commitment. In addition, decision making and work motivation directly affect the commitment of elementary school teacher organizations.

Keywords: **Organizational Commitment, Organizational Culture, Decision Making, Work Motivation**

Pendahuluan

Sekolah Dasar (SD) sebagai bagian dari lembaga pendidikan dasar bertujuan memberikan bekal kemampuan dasar kepada peserta didik untuk mengembangkan kehidupannya sebagai pribadi, anggota masyarakat, warga negara, dan anggota umat manusia yang memiliki kesiapan mengikuti pendidikan lanjutan ke Sekolah Menengah Pertama/ Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs). Sehubungan

dengan itu, sekolah dasar diharapkan dapat melaksanakan fungsinya sebagai (1) peletak dasar perkembangan pribadi anak untuk menjadi warga negara yang baik, (2) peletak dasar kemampuan dasar anak, dan (3) penyelenggara pendidikan awal untuk persiapan melanjut ke SMP/MTs.

Ditinjau dari komponennya, sekolah dasar sebagai organisasi terdiri dari beberapa unsur yang meliputi (1) sumber daya manusia, yang mencakup

kepala sekolah, guru, pegawai, dan peserta didik, (2) sumber daya material, yang mencakup peralatan, bahan, dana, sarana dan prasarana, (3) atribut organisasi, yang mencakup tujuan, ukuran, struktur tugas, jenjang jabatan, formalisasi, dan peraturan organisasi, (4) iklim internal organisasi, dan (5) lingkungan organisasi sekolah. Jadi, guru merupakan salah satu unsur organisasi yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan fungsi dan pencapaian tujuan sekolah. Guru bertugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sekolah dasar sebagai suatu organisasi akan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien, jika guru memiliki kompetensi yang dipersyaratkan bagi guru profesional, menganut budaya organisasi yang kuat, memiliki kemampuan yang baik dalam pengambilan keputusan, memiliki motivasi kerja dan komitmen organisasi yang kuat. Sehubungan dengan pentingnya komitmen organisasi, Schatz dan Schatz (2005) mengemukakan bahwa komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam pekerjaannya, tanpa adanya suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik.

Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan efektivitas pendidikan melalui peningkatan komitmen

organisasi, perlu diteliti faktor-faktor penentu komitmen organisasi guru sekolah dasar di Provinsi Sumatera Utara, yaitu: budaya organisasi, pengambilan keputusan, dan motivasi kerja. Sehubungan dengan komitmen organisasi guru, Risky dan Lita (2011) melaporkan hasil penelitian Namjaneyulu yang menemukan bahwa komitmen organisasi guru memiliki sumbangan yang besar terhadap keberhasilan siswa. Komitmen organisasi menunjuk pada janji atau keterikatan seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Colquitt, et al. (2009) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Luthans (2006) mengemukakan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Jadi, seseorang guru yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya akan berkeinginan untuk tetap sebagai anggota organisasi, berusaha keras sesuai dengan keinginan sekolah tempatnya bertugas untuk mencapai tujuan, dan menerima nilai serta tujuan sekolah.

Komitmen organisasi seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor dalam diri maupun faktor lingkungannya. Colquitt, LePine, dan Wesson (2009) dalam Model Integrasi Perilaku Organisasi menjelaskan bahwa budaya organisasi secara

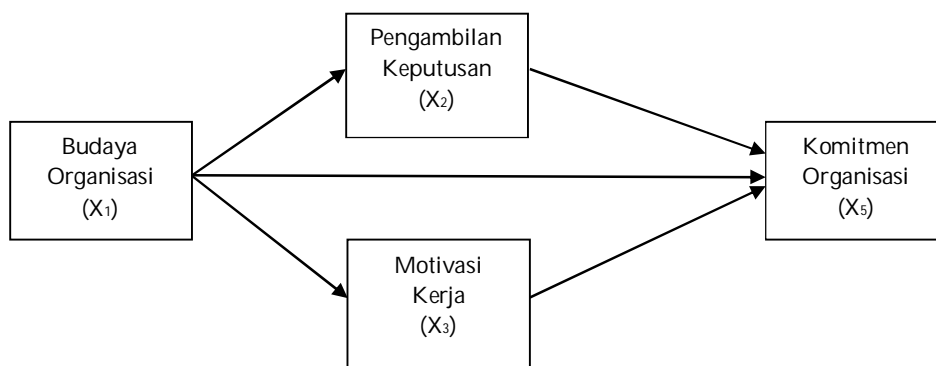
langsung memengaruhi motivasi, pengambilan keputusan, dan komitmen organisasi. Sehubungan dengan budaya organisasi, Slocum dan Hellriegel (2009) mengemukakan bahwa budaya organisasi merefleksikan nilai, keyakinan, dan sikap yang dipelajari dan dianut oleh anggota organisasi. Robbins dan Judge (2009) mengemukakan bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Pengambilan keputusan adalah suatu tindakan memilih sebuah alternatif untuk memecahkan masalah. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1993) mengemukakan bahwa keputusan merupakan sarana untuk mencapai hasil atau untuk memecahkan masalah. Selanjutnya, Newstrom (2007) dalam Model Sistem Perilaku Organisasi menjelaskan bahwa motivasi secara langsung memengaruhi komitmen organisasi. Secara khusus, Wagner dan Hollenberg (2010) mengemukakan bahwa motivasi mengacu pada energi seseorang yang mau mengabdikan untuk tugas. Newstrom (2007) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah himpunan kekuatan internal dan

eksternal yang menyebabkan seorang karyawan untuk memilih tindakan dan terlibat dalam perilaku tertentu. Sesuai dengan itu, Kreitner dan Kinicki (2003) mengemukakan Model Motivasi Prestasi Kerja dari Mitchell yang menjelaskan bahwa budaya organisasi secara langsung memengaruhi perilaku pengambilan keputusan. Selanjutnya, Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) mengemukakan Model Kerangka Perilaku Individu yang menjelaskan bahwa perilaku pengambilan keputusan secara langsung memengaruhi kepuasan. Berdasarkan kajian teori di atas diduga bahwa budaya organisasi, pengambilan keputusan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru. Sesuai dengan itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menentukan: (1) pengaruh budaya organisasi terhadap pengambilan keputusan, (2) pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja, (3) pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, (4) pengaruh pengambilan keputusan terhadap komitmen organisasi, dan (5) pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

METODE

Sesuai dengan hubungan kausal antara variabel penelitian, metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yang

sifatnya *exploratory*. Model hipotetis yang dikembangkan dalam penelitian ini disajikan sebagaimana pada Gambar 1



Gambar 1. Model Hipotetis Hubungan antara variabel Penelitian.

Berdasarkan Gambar 1, hipotesis penelitian yang diuji meliputi pengaruh budaya organisasi terhadap pengambilan keputusan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi, serta pengaruh pengambilan keputusan, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian dilakukan di Kecamatan Tanjung Morawa Gugus V pada tahun 2017 yang jumlahnya sebanyak 152 orang. Sampel sebanyak 112 orang adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan menggunakan *Proportional Random Sampling* yang berpedoman pada Nomogram Harry King pada taraf signifikan α sebesar 0,05. Pengumpulan data dilakukan secara survey dengan mempergunakan angket. Instrumen penelitian dikembangkan dengan berpedoman pada penjelasan Djaali dan Muljono (2004) tentang langkah – langkah pengembangan instrumen, yaitu: (1) mensintesis teori-teori yang dikaji mengenai suatu konsep dari variabel yang hendak diukur, dan merumuskan konstruk dari variabel; (2) berdasarkan konstruk dikembangkan dimensi dan indikator variabel yang akan diukur; (3)

membuat kisi-kisi instrumen dalam bentuk tabel spesifikasi yang memuat dimensi, indikator, nomor butir dan jumlah butir soal untuk setiap dimensi dan indikator; (4) menetapkan besaran atau parameter yang bergerak dalam satu rentangan kontinum; dan (5) menulis butir-butir instrumen yang dapat berbentuk pernyataan atau pertanyaan. Kesahihan isi instrumen diperoleh melalui pendapat ahli, dan kesahihan butir soal dan keterandalan instrumen diperoleh melalui uji coba instrumen. Instrumen hasil pengembangan yang sah dan terandal terdiri dari 35 butir soal untuk variabel budaya organisasi, 34 butir soal untuk variabel pengambilan keputusan, 35 butir soal untuk variabel motivasi kerja, dan 42 butir soal untuk variabel komitmen organisasi. Keseluruhan butir instrumen penelitian menggunakan skala Likert. Selanjutnya, untuk menguji hipotesis digunakan analisis jalur pada taraf signifikan α sebesar 0,05, untuk menentukan besar komponen *Spurious* (S) dan komponen *Unanalyzed* (U) digunakan Formula SU Paningkat, dan untuk menentukan besar pengaruh

proporsional variabel eksogenus terhadap variabel endogenus digunakan rumus pengaruh proporsional yang dikembangkan oleh Al-Rasjid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi hasil penelitian untuk variabel budaya organisasi, pengambilan keputusan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

	Budaya Organisasi	Pengambilan Keputusan	Motivasi Kerja	Omitmen Organisasi
Sampel (n)	112	112	112	112
Mean Skor Total	126,86	128,21	124,46	126,25
Mean pada Skala 1-5	3,62	3,77	3,56	3
Tingkat Capaian	72 %	75 %	71 %	60 %
Simpangan Baku	8.35	8,90	7,90	8,89
Skor Minimum	109	109	105	106
Skor Maksimum	147	145	140	148

Berdasarkan deskripsi variabel pada Tabel 1, secara umum dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi termasuk kategori cukup kuat, pengambilan keputusan termasuk kategori cukup baik, motivasi kerja termasuk kategori cukup tinggi, dan komitmen organisasi termasuk kategori cukup kuat. Hasil pengumpulan data penelitian menunjukkan bahwa sampel penelitian tidak ada yang memiliki skor komitmen organisasi dalam kategori sangat kuat. Selanjutnya, setelah melalui uji persyaratan analisis terbukti bahwa semua variabel penelitian memiliki data yang berdistribusi normal serta bentuk regresi antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus linier dan berarti, maka dilakukan analisis korelasi dan analisis jalur dengan rangkuman hasil

analisisnya sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

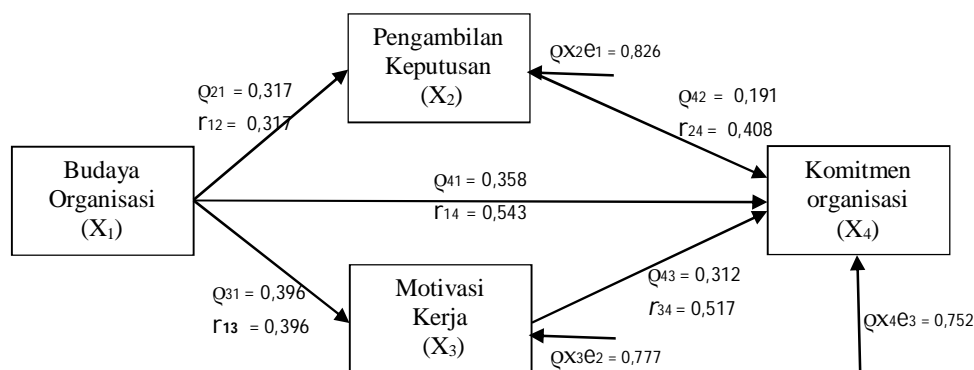
Berdasarkan hasil analisis jalur yang digunakan untuk menguji hipotesis sebagaimana disajikan pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa semua koefisien jalur antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus adalah signifikan, sehingga disimpulkan bahwa semua hipotesis penelitian yang diajukan diterima, yaitu: (1) Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap pengambilan keputusan guru SD, (2) Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru SD, (3) Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi guru SD, (4) Pengambilan keputusan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen

organisasi guru SD, (5) Motivasi kerja komitmen organisasi guru SD.
berpengaruh langsung positif terhadap

Tabel 2. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi dan Analisis Jalur antara Variabel Eksogenus dengan Variabel Endogenus

N omor	Koefisien	Signifikansi	Koefisien	t _{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Hipotesis	Korelasi		Jalur*			
1	r ₁₂ = 0,317	0,000	Q ₂₁ = 0,317	3,502	0,001	Jalur Berarti
2	r ₁₃ = 0,396	0,000	Q ₃₁ = 0,396	4,528	0,000	Jalur Berarti
3	r ₁₄ = 0,543	0,000	Q ₄₁ = 0,358	4,439	0,000	Jalur Berarti
4	r ₂₄ = 0,408	0,000	Q ₄₂ = 0,191	2,437	0,016	Jalur Berarti
5	r ₃₄ = 0,517	0,000	Q ₄₃ = 0,312	3,849	0,000	Jalur Berarti

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang menemukan bahwa semua jalur antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus berarti, maka disimpulkan bahwa model yang diusukan *fit* sempurna dengan data yang ditunjukkan dengan model empiris sebagaimana disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Model Empiris Hubungan antara variabel Penelitian.

Selanjutnya, ringkasan hasil endogenus disajikan pada Tabel 3 dan perhitungan pengaruh proporsional variabel eksogenus terhadap variabel Tabel 4.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung Proporsional Budaya Organisasi (X₁) terhadap Pengambilan Keputusan (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃).

Variabel	Pengaruh Langsung Proporsional terhadap:	
	Pengambilan Keputusan (X ₂)	Motivasi Kerja (X ₃)
Budaya Organisasi (X ₁)	0,100	0,157

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung Budaya Organisasi (X₁) terhadap Pengambilan Keputusan (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) secara berturut-turut adalah sebesar 0,100, dan 0, 157. Jadi, kekuatan Budaya Organisasi (X₁) yang secara langsung menentukan perubahan Pengambilan Keputusan (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) secara berturut-turut adalah sebesar 0 %, dan 15,7 %.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Perhitungan Pengaruh Proporsional Budaya Organisasi (X₁), Pengambilan Keputusan (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) terhadap Komitmen organisasi (X₄).

Variabel	Langsung terhadap X ₄	Pengaruh Tidak langsung terhadap X ₄ melalui:		Efek Total	Non Jalur		
		X ₁	X ₂		X ₃	S	U
X ₁	0,128		0,022	0,044			
X ₂	0,037				0,022	0,020	
X ₃	0,097				0,044	0,020	
Jumlah					0,328	0,066	0,040

Keterangan:
 S = Spurious
 U = Unanalysis

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung Budaya Organisasi (X₁) terhadap Komitmen organisasi (X₄) sebesar 0,128 dan pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi (X₁) terhadap Komitmen organisasi (X₄) melalui Pengambilan Keputusan (X₂) sebesar 0,022, dan melalui Motivasi Kerja (X₃) sebesar 0,044. Jadi, kekuatan Budaya Organisasi (X₁) secara langsung terhadap Komitmen organisasi (X₄) sebesar 0,128 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,066.

memengaruhi perubahan Komitmen organisasi (X_4) sebesar 12,8 %, dan secara tidak langsung memengaruhi perubahan Komitmen organisasi (X_4) melalui Pengambilan Keputusan (X_2) sebesar 2,2 %, dan melalui Motivasi Kerja (X_3) sebesar 4,4%, sehingga pengaruh total yang terdiri dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi (X_1) terhadap Komitmen organisasi (X_4) sebesar 0,194 atau 19,4 %.

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung Pengambilan Keputusan (X_2) terhadap Komitmen organisasi (X_4) sebesar 0,037, sedangkan sisanya dalam komponen *Spurious* sebesar 0,022 dan komponen *Unanalyzed* sebesar 0,020. Jadi, pengaruh total yang hanya terdiri dari pengaruh langsung Pengambilan Keputusan (X_2) terhadap Komitmen organisasi (X_4) sebesar 0,037. Hal tersebut berarti bahwa kekuatan Pengambilan Keputusan (X_2) yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan Komitmen organisasi (X_4) adalah sebesar 3,7 %.

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung Motivasi Kerja (X_3) terhadap Komitmen organisasi (X_4) sebesar 0,097, sedangkan sisanya dalam komponen *Spurious* sebesar 0,044 dan komponen *Unanalyzed* sebesar 0,020. Jadi, pengaruh total yang hanya terdiri dari pengaruh langsung Motivasi Kerja (X_3) terhadap Komitmen organisasi (X_4) sebesar 0,097. Hal tersebut berarti bahwa kekuatan Motivasi Kerja (X_3) yang secara langsung menentukan perubahan Komitmen organisasi (X_4) adalah sebesar 9,7 %.

Ditinjau dari besar perubahan komitmen organisasi yang dapat ditentukan variabel eksogenus sebagaimana diuraikan di atas dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi merupakan variabel penentu yang paling besar pengaruhnya, dan pengambilan keputusan merupakan variabel penentu yang paling kecil pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Pengaruh total yang terdiri dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung budaya organisasi, pengambilan keputusan, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,328. Jadi, kekuatan budaya organisasi, pengambilan keputusan, dan motivasi kerja secara bersama-sama menentukan perubahan komitmen organisasi adalah sebesar 32,8 %, sedangkan sisanya dalam komponen *Spurious* sebesar 0,066 dan komponen *Unanalyzed* sebesar 0,040. Koefisien determinasi yang merupakan jumlah total dari pengaruh total, komponen *Spurious*, dan komponen *Unanalyzed* yang diakibatkan budaya organisasi, pengambilan keputusan, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi = $0,328 + 0,066 + 0,040 = 0,434$, sedangkan pengaruh faktor lainnya di luar budaya organisasi, pengambilan keputusan, dan motivasi kerja, yaitu: $(r_{x_4e_3})^2 = 1 - 0,434 = 0,566 = 56,60\%$ dengan koefisien jalur, yaitu: $r_{x_4e_3} = \sqrt{0,566} = 0,752$.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap pengambilan keputusan, yang mana 10 % perubahan pengambilan keputusan secara langsung dapat ditentukan oleh budaya organisasi. Temuan penelitian ini mendukung teori yang digunakan

sebagai dasar pengajuan hipotesis penelitian, yaitu: Model Integrasi Perilaku Organisasi dari Colquitt, LePine, dan Wesson (2009) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi secara langsung memengaruhi pengambilan keputusan.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, yang mana 15,7 % perubahan motivasi kerja secara langsung dapat ditentukan oleh budaya organisasi. Temuan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Teman (2005), dan hasil penelitian Pakpahan (2009) yang menemukan bahwa budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan hipotesis penelitian, yaitu: Model Motivasi Prestasi Kerja dari Mitchell dalam Kreitner dan Knicki (2003), dan Model Integrasi Perilaku Organisasi dari Colquitt, LePine, dan Wesson (2009) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi secara langsung memengaruhi motivasi dan komitmen organisasi.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, yang mana 12,8 % perubahan komitmen organisasi secara langsung dapat ditentukan oleh budaya organisasi. Temuan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Lok dan Crawford (2004), dan hasil penelitian Sutji (2009) yang menemukan bahwa budaya organisasi

SIMPULAN DAN SARAN

secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan hipotesis penelitian, yaitu: Model Integrasi Perilaku Organisasi dari Colquitt, LePine, dan Wesson (2009), dan Model Kerangka Kerja Studi Komitmen organisasi dari Mullins (2005) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pengambilan keputusan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, yang mana 3,7 % perubahan komitmen organisasi secara langsung dapat ditentukan oleh pengambilan keputusan. Temuan penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan hipotesis penelitian, yaitu: Model Kerangka Perilaku Individu dalam Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) yang menjelaskan bahwa perilaku pengambilan keputusan secara langsung memengaruhi kepuasan.

Hasil pengujian kelima hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, yang mana 9,7 % perubahan komitmen organisasi secara langsung dapat ditentukan oleh motivasi kerja. Temuan penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan hipotesis penelitian, yaitu: Model Sistem Perilaku Organisasi dalam Newstrom (2007) yang menjelaskan bahwa motivasi secara langsung memengaruhi komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian diajukan kesimpulan sebagai berikut:

Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap pengambilan keputusan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi guru SD. Selain itu, pengambilan keputusan, dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi guru SD. Jadi, budaya organisasi, pengambilan keputusan, dan motivasi kerja adalah variabel penentu komitmen organisasi guru SD. Sehubungan dengan kesimpulan tersebut di atas, dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi guru SD sehingga memiliki komitmen

organisasi yang sangat puas, maka perlu dilakukan usaha yang dapat meningkatkan budaya organisasi, pengambilan keputusan, dan motivasi kerja guru SD di Provinsi Sumatera Utara. Sesuai dengan hasil penelitian yang menemukan bahwa budaya organisasi merupakan variabel eksogenus yang paling besar pengaruhnya terhadap komitmen organisasi, maka usaha penguatan budaya organisasi dapat dijadikan prioritas usaha dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi guru SD di Provinsi Sumatera Utara.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, khususnya bagi Bapak / Ibu guru SD di

Kecamatan Tanjung Morawa Gugus V yang telah meluangkan waktunya memberikan jawaban dalam angket penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behaviour. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw-Hill Companies, Inc.
- Djaali dan Pudji Muljono. 2004. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. 1993. *Organisasi*. Jilid 2. Terjemahan oleh Savitri Soekrisno dan Agus Dharma, Jakarta : Erlangga.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. (1996). *Organisasi*, Terjemahan oleh Nunuk Adiarni, Jakarta : Binarupa Aksara
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2005. *Behavior in Organizations*. Boston: Allyn and Bacon.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan oleh Erly Swandy, Jakarta: Salemba Empat
- Lok, Peter dan John Crawford. 2004. The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organisational Commitment. A Cross-National Comparison. *The Journal of Management Development*; 2004; 23, 3/4; ABI/INFORM Global, 321-338
- Mullins, Laurie J. 2005. *Management and Organisational Behaviour*. London: Prentice Hall.
- Newstrom, John W. 2007. *Organizational Behavior. Human Behavior at Work*. New

- York : McGraw- Hill Companies.
- Pakpahan,Wannen. 2009. *Pengaruh Pengetahuan Manajerial, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMK Negeri di Provinsi DKI Jakarta*. Sinopsis Disertasi tidak diterbitkan. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Risky Aditya, dan Lita Hadiati Wulandari. 2011. *Komitmen organisasi Guru. Studi Deskriptif pada Guru SLB*. Medan: USU Press.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan oleh Benyamin Molan. Indonesia : PT Intan Sejati Klaten.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behaviour*. New Jersey : Pearson Education, Inc.,
- Schatz, K. dan L. Schatz, (1995), *Managing by Influence*, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Slocum, John W. dan Don Hellriegel. 2009. *Principles of Organizational Behavior*. China: Cengage Learning.
- Sutji Harijanto. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas di Jakarta Timur*. Sinopsis Disertasi tidak diterbitkan. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Teman Koesmono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 7, (2), 171-188.
- Wagner, John A. dan John R. Hollenberg. 2010. *Organizational Behaviour. Securing Competitive Advantage*. New York : Routledge.