

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI KOTA TEBING TINGGI

Lidya Afriani L. Tobing¹, Saut Purba², Benyamin Situmorang³

¹Program Studi Administrasi Pendidikan

^{2,3} Dosen Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Medan

Email: lidyatobing90@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui: (1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru, (2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru, (3) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Guru, (4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru, dan (5) Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Tebing Tinggi. Penelitian ini menggunakan model kuantitatif, model yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil dari penelitian ini ditemukan: (1) terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru, (2) terdapat pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, (3) terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru, (4) terdapat pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru, (5) terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru. Dari ketiga variabel bebas yang ada, maka pengaruhnya yang paling besar terhadap Komitmen Kerja yaitu variabel Motivasi Kerja sebesar 10,89%. Maka untuk meningkatkan komitmen kerja guru perlu adanya peningkatan budaya organisasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Komitmen Kerja Guru*

Abstract

This study aims to describe and determine: (1) Influence of Organizational Culture on Teacher's Work Motivation, (2) Influence of Leadership Style Principal on Teacher's Work Motivation, (3) Influence of Organizational Culture on Teacher's Work Commitment, (4) Influence of Leadership Style Principal on Teacher's Work Commitment, and (5) Influence of Teacher's Work Motivation on Teacher's Work Commitment at SMA Negeri Tebing Tinggi. This study uses a quantitative model, the model used is path analysis. The results of this study found: (1) there is a positive direct influence of organizational culture on work motivation of teachers, (2) there is a direct positive influence school leadership style of work motivation of teachers, (3) there is a positive direct influence of organizational culture on teachers' commitment to work, (4) there is a positive direct effect style school leadership to the work commitments of teachers, (5) there is a positive direct influence work motivation of teachers to work commitments teacher. From the third variable, Teacher's Working Motivation have the most influence to Teacher's Working Commitment. So to improve teachers' work commitments need to improve organizational culture, style of school leadership, and motivation of teachers.

Keywords: *Organizational Culture, Principal's Leadership Style, Work Motivation, and Work Commitment*

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan dan suatu organisasi haruslah selalu mengikuti perkembangan dunia ilmu pengetahuan, teknologi dan budaya, serta tuntutan masyarakat sebagai pengguna jasa dan layanan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal terdiri dari beberapa komponen yang saling berkaitan, yaitu kepala sekolah, guru, pegawai, konselor, siswa, serta komite sekolah yang digolongkan sebagai sumber daya manusia yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri.

Begitu mulianya tugas dan tanggung jawab seorang guru bila betul-betul memiliki komitmen yang tinggi dalam memberhasilkan pendidikan. Menurut Luthans (2006:249) komitmen adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Hal ini menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan menunjukkan usaha sebaik mungkin dalam bekerja agar visi dan misinya tercapai.

Glasser (1967) menyatakan orang yang memiliki komitmen terhadap tugas yang tinggi biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya. Loyalitas yang tinggi kepada atasan atau lembaganya biasanya menunjukkan: (1) kepatuhan, (2) rasa

hormat, (3) kesetiaan, (4) disiplin yang tinggi. Colquitt, LePine, Wasson (2009:34) menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah cara kerja seseorang yaitu berupa variabel: kepuasan kerja, beban/tekanan kerja, motivasi, kepercayaan terhadap keadilan, dan kemampuan pengambilan keputusan. Selanjutnya dijelaskan variabel yang mempengaruhi cara kerja seseorang (*individual mechanisms*) adalah: (1) mekanisme pekerjaan seseorang yaitu budaya organisasi dan struktur organisasi; (2) mekanisme kelompok yaitu gaya dan perilaku pemimpin, kekuatan pemimpin dan pengaruhnya, tim kerja, karakter dari tim; (3) karakter individu yaitu berupa kepribadian dan nilai budaya seseorang; dan (4) kemampuan seseorang.

Dari pendapat beberapa ahli tersebut tentang faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, maka ada beberapa faktor yang layak untuk dikaji yaitu faktor budaya organisasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru.

Sagala (2012) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan inti dari manajemen, karena kepemimpinan merupakan motor penggerak dari semua sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang anggotanya dapat merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, baik kebutuhan bekerja, motivasi, rekreasi, kesehatan, sandang, pangan, tempat tinggal, maupun kebutuhan lainnya yang pantas didapatkannya.

Sutrisno menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang

dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Agar guru memiliki motivasi yang kuat, mereka harus bekerja dalam lingkungan sekolah atau budaya organisasi yang kondusif. Budaya organisasi yang baik akan memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap individu yang ada, dan dalam struktur organisasi tersebut harus dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal. Sebaliknya budaya organisasi yang kurang mendukung akan mempengaruhi motivasi kerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya meningkatkan gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Sejalan dengan penelitian ini, Benyamin Situmorang (2012) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah (Studi Kasus pada SMK di Kota Medan)" disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi kepala sekolah sebesar 5% dan budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi kepala sekolah sebesar 4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah beberapa SMA Negeri di Kota Tebing Tinggi menunjukkan bahwa komitmen kerja guru-guru masih relatif rendah. Hal ini ditunjukkan dengan adanya beberapa kesimpulan yang didapat yaitu: (1) kurangnya disiplin guru, masih banyak guru yang datang terlambat dan pulang sebelum waktu yang ditentukan, (2) Rancangan Program Pembelajaran (RPP)

yang begitu-begitu saja dari tahun ke tahun, (3) jarang guru melakukan inovasi untuk pengembangan bahan ajar, (4) guru masih mengajar dengan cara yang monoton, (5) guru-guru yang sudah sertifikasi terkesan bekerja dengan cara terpaksa, hal ini terlihat dari guru yang jarang sekali memberikan penjelasan kepada peserta didik. Hal yang senada juga ditemukan di SMP Negeri Kecamatan Medan Kota, penelitian yang dilakukan oleh Henny mengidentifikasi rendahnya komitmen kerja dari faktor motivasi yang dimiliki guru yaitu sekitar 18,74%. Penelitian yang dilakukan oleh Josepin Harianja mengidentifikasi rendahnya komitmen kerja dari faktor disiplin kerja yang dimiliki guru yaitu sekitar 22,80%.

Dari permasalahan diatas maka dikatakan layak diteliti yakni penelitian yang berjudul pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru.

METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan analisis jalur dengan tujuan untuk mendeskripsikan empat hal, yaitu: (1) Budaya Organisasi, (2) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, (3) Motivasi Kerja, dan (4) Komitmen Kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Tebing Tinggi yang terdiri dari 4 SMA Negeri yang berjumlah 235 guru. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari guru SMA Negeri di Kota Tebing Tinggi. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proporsional random sampling* dan dengan

menggunakan rumus Taro Yamane sehingga jumlah sampel yang diperoleh sebesar 148 guru.

Pengumpulan data dari penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner(angket) yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dan cocok untuk digunakan bila jumlah respondennya cukup besar dan tersebar dalam wilayah yang luas Sugiyono(2012:199). Angket

yang digunakan menggunakan skala likert untuk mengukur budaya organisasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru. Tiap kisi-kisi dibuat menjadi butir-butir soal dengan lima alternatif jawaban, yaitu: (a) sangat sering, (b) sering, (c) kadang-kadang, (d) jarang, dan (e) tidak pernah. Pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam instrumen pernyataan, untuk jawaban positif Sangat Sering (SS) diberi skor 5, Sering (S) diberi skor 4, Kadang-Kadang (KK) diberi skor 3, Jarang (J) diberi skor 2, dan Tidak Pernah (TP) diberi skor 1.

Data yang telah diperoleh dari penelitian ini dideskripsikan menurut masing-masing variabel. Gambaran umum setiap variabel ditampilkan dalam bentuk skor rata-rata (*mean*), skor terendah, skor tertinggi, median (*Me*), modus (*Mo*), standar deviasi (*SD*), setiap variabel yang diteliti. Untuk menguji hubungan antar variabel secara sendiri-sendiri dianalisis dengan teknik korelasi sederhana. Sedangkan hubungan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan teknik analisis korelasi ganda. Disamping itu dihitung juga koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi setiap variabel bebas terhadap

variabel terikat sebelum dicari harga-harga yang diperlukan akan dibuat terlebih dahulu tabel distribusi frekuensi dan histogram untuk setiap variabel penelitian.

Berdasarkan kajian teori, kajian penelitian, dan kerangka berfikir maka dapat dirumuskan hipotesis, yaitu: 1) Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru. 2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru. 3) Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja. 4) Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja. 5) Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik distribusi skor dari masing-masing variabel, berikut disajikan skor tertinggi, skor terendah, harga rerata, rentang, simpangan baku, median, dan modus masing-masing variabel yang diteliti. Untuk memudahkan mendeskripsikan masing-masing variabel, dibawah ini disajikan rangkuman statistik deskriptif seperti pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Ringkasan Karakteristik Data Masing - Masing Variabel Penelitian

Nilai Statistik	X ₄	X ₁	X ₂	X ₃
N	148	148	148	148
Mean	134,25	123,2	134,49	123,9
SD	23,55	21,91	22,61	20,69
Modus	149,83	133,65	144,35	128,44
Median	139,47	123,19	137,7	124,6
Skor Tertinggi	175	165	170	170
Skor Terendah	88	78	91	83
Rentang	87	87	79	87

Keterangan:

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

X₃ : Motivasi Kerja Guru

X₄ : Komitmen Kerja Guru

Hasil analisis ditemukan bahwa budaya organisasi termasuk dalam kategori baik, gaya kepemimpinan kepala sekolah termasuk dalam kategori baik, motivasi

kerja guru termasuk dalam kategori baik, dan komitmen kerja guru termasuk dalam kategori baik.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Jalur (ρ)

Hubungan Variabel	Korelasi	r_{tabel} N=148; α = 0,05
X ₁ dengan X ₂	0,34	0,16
X ₁ dengan X ₃	0,32	
X ₂ dengan X ₃	0,60	
X ₁ dengan X ₄	0,30	
X ₂ dengan X ₄	0,47	
X ₃ dengan X ₄	0,29	

Berdasarkan hasil analisis ditemukan: (1) Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X₁ dengan X₂, (2) Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X₁ dengan X₃, (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel

Hubungan Variabel	Koefisien Jalur (ρ)
X ₁ dengan X ₂	0,34
X ₁ dengan X ₃	0,14
X ₂ dengan X ₃	0,55
X ₁ dengan X ₄	0,17
X ₂ dengan X ₄	0,22
X ₃ dengan X ₄	0,08

X₂ dengan X₃, (4) Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X₁ dengan X₄, (5) Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X₂ dengan X₄, (6) Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X₃ dengan X₄.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Perhitungan Pengaruh Proporsional Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Komitmen Kerja (X_4)

Variabel	Pengaruh				Efek Total	Non Jalur	
	Langsung terhadap X_4	Tidak Langsung terhadap X_4 melalui				S	U
		X_1	X_2	X_3			
X_1	0,17			0,03		0,075	
X_2	0,22			0,05		0,06	
X_3	0,33			0,11	0,052	0,132	
Jumlah					0,91	0,052	0,267

Keterangan : S = Komponen *Spurious*
U = Komponen *Unanalyzed*

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel ditemukan bahwa: (1) terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dimana besar pengaruhnya sebesar 2% (koefisien jalur antara X_1 dengan X_3 (ρ_{31}) = 0,14), (2) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dimana besar pengaruhnya sebesar 30% (koefisien jalur antara X_2 dengan X_3 (ρ_{32}) = 0,55), (3) terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja dimana besar pengaruhnya sebesar 2% (koefisien jalur antara X_1 dengan X_4 (ρ_{41}) = 0,17), (4) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja dimana besar pengaruhnya sebesar 3,41% (koefisien jalur antara X_2 dengan X_4 (ρ_{42}) = 0,22), (5) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru dimana besar pengaruhnya sebesar 10,89% (koefisien jalur antara X_3 dengan X_4 (ρ_{43}) = 0,33).

Hasil penelitian yang telah dikemukakan menunjukkan bahwa

variabel budaya organisasi dengan motivasi kerja guru di SMA Negeri Tebing Tinggi menunjukkan adanya pengaruh langsung positif. Temuan ini mendukung teori yang menyatakan bahwa dengan adanya kondisi budaya organisasi yang baik, guru akan merasa bahwa sekolah adalah tempat bersosialisasi, tempat berdiskusi, dan tempat bekerja yang menyenangkan. Budaya organisasi yang baik akan membantu seseorang menjadi lebih nyaman dalam bekerja, selanjutnya akan mengembangkan potensial yang ada pada dirinya. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan semua orang yang ada di dalamnya merasa damai dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan yang baik akan dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Dengan adanya motivasi bagi guru maka ia akan berusaha untuk memberikan yang terbaik terhadap hasil pekerjaannya, karena ia mempunyai motivasi yang tinggi terhadap panggilan profesinya.

Hasil penelitian yang telah dikemukakan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMA Negeri Tebing Tinggi menunjukkan adanya pengaruh langsung positif. Temuan ini mendukung teori yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah senantiasa dapat meningkatkan dan mengatur motivasi kerja secara tepat, dalam hal ini tentunya guru yang memiliki motivasi yang kuat pula dalam dirinya. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kebijakan-kebijakan yang diambil kepala sekolah akan menentukan keberhasilannya dalam memimpin sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah sangat diharapkan mempunyai kepemimpinan yang dapat memahami dirinya dan diri orang lain. Interaksi, komunikasi, dan kerjasama yang baik antara guru dan kepala sekolah dengan memperlakukannya dengan baik, adil, dan tanpa pilih kasih akan mendorong guru memiliki pandangan yang positif terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah. Guru akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dengan mendukung dan melaksanakan tugas yang diberikan kepala sekolah dengan sungguh-sungguh. Sebaliknya, jika guru memiliki pandangan yang negatif terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah maka diyakini akan berdampak pada motivasi kerjanya dengan menunjukkan kualitas kerja yang rendah dengan melakukan tindakan menumpuk pekerjaan, kurang disiplin dalam tugas, melanggar peraturan sekolah dan lain sebagainya. Guru yang memiliki motivasi kerja disertai gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat dan baik maka arah pemikiran dan tingkah

lakunya akan menuju ke peningkatan pekerjaannya.

Hasil penelitian yang telah dikemukakan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dengan komitmen kerja di SMA Negeri Tebing Tinggi menunjukkan adanya pengaruh langsung positif. Dampak budaya organisasi terhadap komitmen kerja dapat dilihat pada hasil kegiatan guru yang terjadi di sekolah. Guru akan melakukan hasil terbaik bila mendapat dukungan dari lingkungan sekitarnya, baik berasal dari atasan maupun dari rekan-rekan kerjanya. Komitmen dan persepsi bersama setiap pribadi guru yang saling membangun dalam berorganisasi akan sangat baik dalam mempertahankan budaya organisasi untuk tetap eksis. Setiap budaya organisasi sekolah yang baik akan menciptakan suasana kerja yang lebih baik pula, serta mendukung komitmen kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian yang telah dikemukakan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen kerja di SMA Negeri Tebing Tinggi menunjukkan adanya pengaruh langsung positif. Temuan ini mendukung teori yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat dan sesuai terhadap bawahannya dapat memunculkan komitmen kerja positif para anggotanya. Kepala sekolah selaku pemimpin dalam sekolah harus mampu melaksanakan kepemimpinan dalam upaya tujuan sekolah dapat tercapai dengan baik. Secara sadar cara yang dipakai kepala sekolah dalam memimpin akan mempengaruhi komitmen kerja guru. Cara berkomunikasi, proses mengarahkan, membimbing, mengawasi guru serta cara kepala sekolah mendelegasikan wewenang

dapat berpengaruh terhadap komitmen kerja guru. Dengan komitmen kerja yang tinggi tentu saja akan berdampak terhadap tujuan yang akan tercapai dengan baik.

Hasil penelitian yang telah dikemukakan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dengan komitmen kerja guru di SMA Negeri Tebing Tinggi menunjukkan adanya pengaruh langsung positif. Temuan ini mendukung teori yang menyatakan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja adalah guru yang berusaha untuk bekerja lebih sungguh-sungguh karena ingin mencapai tujuan sekolah dan akan bertanggung jawab dalam tugas, perasaan senang dalam bekerja, bekerja keras, berusaha mengungguli orang lain, berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup, senang memperoleh pujian dan bekerja untuk memperoleh perhatian dan penghargaan. Dalam kaitannya dengan penciptaan komitmen kerja, maka faktor motivasi kerja menjadi salah satu faktor penentu. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang memuaskan. Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru dengan motivasi kerja akan membentuk komitmen dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga semakin meningkat motivasi berprestasi guru, maka semakin tinggi komitmen kerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif antara budaya organisasi (X_1) terhadap motivasi kerja guru (X_3). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi mengakibatkan terjadinya peningkatan motivasi kerja guru SMA Negeri Kota Tebing Tinggi.
2. Terdapat pengaruh langsung positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap motivasi kerja guru (X_3). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan kepala sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan motivasi kerja guru SMA Negeri Kota Tebing Tinggi.
3. Terdapat pengaruh langsung positif antara budaya organisasi (X_1) terhadap komitmen kerja guru (X_4). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen kerja guru SMA Negeri Kota Tebing Tinggi.
4. Terdapat pengaruh langsung positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_2) antara komitmen kerja guru (X_4). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan kepala sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen kerja guru SMA Negeri Kota Tebing Tinggi.
5. Terdapat pengaruh langsung positif antara motivasi kerja guru (X_3) terhadap komitmen kerja guru (X_4). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja guru mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen kerja guru SMA Negeri Kota Tebing Tinggi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepala sekolah hendaknya:

- a) Menjaga suasana sekolah yang baik dan kondusif dengan menciptakan kondisi saling menghargai, menghormati, antara guru dan kepala sekolah, antara guru dan warga sekolah serta mampu menciptakan rasa memiliki terhadap sekolah, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, membimbing dan mengawasi guru, keamanan dalam melaksanakan tugas, berkomunikasi yang baik dengan guru.
- b) Melibatkan guru dalam mencari solusi bagi permasalahan yang sedang dihadapi oleh sekolah serta memberikan kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri.

2. Guru hendaknya:

- a) Membangun kerja sama, komunikasi yang terbuka, dan hubungan yang harmonis bagi sesama guru, sehingga apabila salah seorang guru menghadapi kesulitan dapat didiskusikan dan diselesaikan secara bersama dan selalu berpikir positif terhadap kritik dan saran yang diberikan kepala sekolah dan rekan guru lainnya.
- b) Guru harus meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang motivasi kerja yang pada hakikatnya adalah kondisi internal seorang guru yang mendorongnya untuk mencapai sebuah prestasi atau keberhasilan dengan selalu aktif mengembangkan diri, menambah

wawasan dan pengetahuan untuk mendukung pekerjaannya dalam pembelajaran, saling membagi pengalaman dan informasi baru mengenai hal-hal yang mendukung kegiatan PBM dan membangun empati dan solidaritas dengan sesama.

3. Dinas pendidikan hendaknya:

- a) Mendukung dan memberi kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri seperti memberi kesempatan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- b) Rutin melakukan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru
- c) Memberikan *reward* kepada guru yang berprestasi, sebagai motivasi bagi guru yang bersangkutan dan bagi guru yang lain.

4. Bagi peneliti lain, perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang penelitian ini dengan variabel yang berbeda yang turut memberikan pengaruh terhadap komitmen kerja guru, mengingat adanya keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian dan hasil yang diperoleh belum maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Biner. 2013. *Manajemen dalam Kisaran Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2010. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara: Jakarta.

- Colquit, Jason A., Jeffery A. LePine., dan Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitmen in the Workplace*. New York: McGraw-Hill
- Danim, Sudarman dan Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Visi dan Strategi Sukses Teknologi Situasi Krisis dan Internasionalisasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Glaser, Barney & Strauss, Anselm. 1967. *The Discovery of Grounded Theory*. Chicago, Aldine Publishing Company
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh Terjemahan. Yogyakarta: Andi
- Riduwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Sagala, Syaiful. 2007. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Situmorang, Benyamin. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah (Studi Kasus pada SMK di Kota Medan). Disertasi. Medan: Universitas Negeri Medan
- _____. 2009. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta