

25/4/FT/08/2013

Fg.

Laporan Penelitian

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI GURU YAYASAN PENDIDIKAN
SINAR HUSNI HELVETIA

Oleh :

CANDRA WIJAYA, M.Pd
NIP : 197404072007011037



FAKULTAS ILMU KEGURUAN DAN BUDIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM SYARIF HIDAYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2013

Laporan Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI GURU YAYASAN PENDIDIKAN
SINAR HUSNI HELVETIA

organisasi guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia?

Pendidikan Sinar Husni Helvetia? (2)

berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Sinar Husni Helvetia? (3) Apakah budaya

terhadap kepuasan kerja guru Yayasan

Helvetia? (4) Apakah kepemimpinan berperan

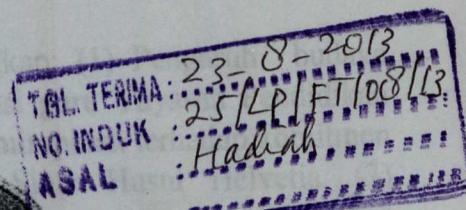
dalam meningkatkan kepuasan kerja guru

Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia?

Oleh :

CANDRA WIJAYA, M.Pd

NIP : 197404072007011037



P
658.
WJ
P
C.1

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2013

ABSTRAK

Candra Wijaya, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia. 2013.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia?, (2) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia?, (3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia?, (4) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia?, (5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia?, dan (6) Apakah budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia?

Tujuan penelitian ini mengungkap: (1) Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia, (2) Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia, (3) Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia, (4) Pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia, (5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia, dan (6) Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia.

Metode penelitian ini adalah metode survey yang bersifat kausal. Populasi penelitian ini adalah guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni yang berada di masing-masing unit kerja berjumlah 210 orang. Untuk menentukan sampel digunakan tabel Krecji, dan berdasarkan tabel ini diperoleh jumlah sampel 136 orang. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data ialah kuesioner skala *Likert*. Teknik analisis yang digunakan analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen organisasi dengan besaran pengaruh mencapai 30.8%, (2) Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen organisasi dengan besaran pengaruh mencapai 42.9 %, (3) Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen organisasi dengan besaran pengaruh mencapai 17.9 %, (4) Budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan besaran pengaruh mencapai 25.7 %, dan (5) Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan besaran pengaruh mencapai 28.9 %.

KATA PENGANTAR
Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulisan ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak baik moril maupun materil, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Rasa terima kasih penulis sampaikan kepada Dekan Fakutas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Sumatera Utara Prof. Dr. Syafaruddin, M. Pd beserta Dr. Wahyuddin Nur Nasution, M.Ag selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang selalu memberi ruang untuk berdiskusi dalam penyelesaian penelitian ini. Akhirnya, penulis berharap hasil penelitian ini bermanfaat dan kita semua mendapatkan karunia dan ridha-Nya. Amiin.

Medan, 2013

Penulis,

Candra Wijaya, M.Pd

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORETIK, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretik.....	10
1. Komitmen Organisasi.....	10
2. Budaya Organisasi.....	17
3. Kepemimpinan.....	21
4. Kepuasan Kerja.....	24
B. Kerangka Berpikir.....	26
C. Paradigma Variabel Penelitian.....	30
D. Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	42

B. Metode Penelitian.....	42
C. Populasi dan Sampel.....	43
D. Instrumen Penelitian	46
E. Teknik Analisis Data.....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	52
B. Uji Asumsi.....	61
C. Pengujian Hipotesis.....	64
D. Pembahasan Penelitian.....	69
E. Keterbatasan Penelitian.....	74

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	76
B. Saran-Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA.....	78
----------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai lembaga pendidikan berfungsi memberikan pengetahuan, keterampilan dan membentuk sikap seseorang. Sekolah salah salah satu tempat berlangsungnya proses pendidikan, diharapkan dapat mencapai tujuannya, antara lain membekali peserta didik agar memiliki tiga ranah (kognitif, afektif dan psikomotorik), sehingga para peserta didik nantinya akan menjadi sumber daya manusia yang handal dan bertanggung jawab ditengah-tengah masyarakat, bangsa dan negara. Bahan-bahan yang akan disajikan dirumuskan dalam bentuk program pendidikan di sekolah. Pelaksanaan program tersebut bermaksud untuk membantu seseorang agar lebih mampu menghadapi tantangan hidup baik pada masa sekarang dan akan datang. Disinilah peranan sekolah menjadi suatu lembaga penting untuk pertumbuhan dan perkembangan individu maupun masyarakat.

Dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional di sekolah sangat tergantung pada komponen-komponen antara lain: kepala sekolah, karyawan tata usaha, guru, siswa, masyarakat serta sarana dan prasarana. Sekolah sebagai lembaga pendidikan memerlukan sarana dan prasarana yang memadai, disiplin, motivasi kerja, dan iklim kerjasama untuk mencapai mutu pendidikan yang berkualitas.

A. Final Belekaan dan Jiswah

Perkiraan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keterbatasan teknologi pada masa lalu adalah:
1. Ketersediaan sumber daya alam yang terbatas.
2. Tingkat pendidikan dan pengetahuan teknologi yang rendah.
3. Kurangnya pengembangan teknologi dalam jangka panjang.
4. Kurangnya dukungan pemerintah dan masyarakat terhadap teknologi.
5. Kurangnya inovasi dan kreativitas dalam menciptakan teknologi baru.
6. Kurangnya investasi dalam penelitian dan pengembangan teknologi.
7. Kurangnya kerjasama antara sektor publik dan swasta dalam mengembangkan teknologi.
8. Kurangnya pengembangan infrastruktur yang mendukung perkembangan teknologi.
9. Kurangnya pengembangan sistem pendidikan teknologi.
10. Kurangnya pengembangan sistem penelitian dan pengembangan teknologi.

Jika dipahami lebih mendalam, sesungguhnya guru sebagai tenaga pendidik merupakan pelaku utama dalam pelaksanaan pendidikan yang selalu berhadapan langsung dengan siswa yang sangat menentukan terhadap pencapaian keberhasilan pendidikan dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam proses kegiatan belajar mengajar tidak hanya dilihat sebagai suatu proses alih ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga sebagai proses pengembangan potensi manusia. Pada dasarnya setiap orang bisa belajar tanpa guru, tetapi mereka hanya dapat mengetahui dari apa yang mereka tidak ketahui sebelumnya dan tidak bisa membina kepribadiannya.

Guru sebagai pelaksana pendidikan memegang peranan penting dan strategis dalam penentuan tercapainya tujuan pembelajaran. Guru tidak hanya bertanggung jawab menyampaikan pelajaran, tetapi ia juga harus dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Betapapun baik dan lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan, kurikulum, media, sumber atau hebatnya teknologi pendidikan semua itu tidak akan berarti apa-apa jika tidak dibarengi dengan motivasi kerja guru. Dengan demikian usaha untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran sangat diperlukan melalui peningkatan kemampuan serta motivasi kerja yang tinggi. Karena kemampuan dan motivasi kerja dalam proses pembelajaran merupakan indikator pokok dalam menilai kualitas suatu sekolah.

Dalam bekerja guru harus memiliki rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan itu sendiri maupun

terhadap lingkungan pekerjaannya. Guru akan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi jika memiliki komitmen organisasi. Schatz (1995:135) mengatakan bahwa komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam menggeluti profesi. Keberhasilan seseorang dalam suatu tugas yang diberikan kepadanya ditentukan oleh bagaimana komitmen mereka pada tugas dan tingkat pendidikan atau pengetahuannya. Tanpa adanya suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk dilaksanakan dengan baik. Komitmen yang tinggi terhadap tugas, menjadi motivasi untuk melakukan sesuatu dengan keiklasan. Steer dalam Luthans (2006:134) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai: (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Guna mewujudkan hal ini banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya budaya organisasi. Senada dengan hal ini, Nawawi (1993:47) mengatakan bahwa komitmen guru selain tumbuh dari dalam diri masing-masing, juga dipengaruhi oleh kepala sekolah sebagai pimpinan. Unsur lain yang dapat meningkatkan komitmen pada organisasi tempat bekerja ditentukan oleh tingkat upah, kondisi dan budaya tempat bekerja, berbagai macam tunjangan kesejahteraan, jaminan kerja yang baik. Selain itu pujian, penghargaan, ucapan terima kasih dari pimpinan dan rekan sejawat sangat berpengaruh terhadap peningkatan komitmen seseorang.

Komitmen seorang pegawai terhadap bekerjaannya. Gunakan pekerjaan sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai. Komitmen pegawai pada dasarnya merupakan hasil dari pengaruh lingkungan kerja dan faktor-faktor pribadi. Komitmen pegawai pada dasarnya merupakan hasil dari pengaruh lingkungan kerja dan faktor-faktor pribadi. Komitmen pegawai pada dasarnya merupakan hasil dari pengaruh lingkungan kerja dan faktor-faktor pribadi. Komitmen pegawai pada dasarnya merupakan hasil dari pengaruh lingkungan kerja dan faktor-faktor pribadi. Komitmen pegawai pada dasarnya merupakan hasil dari pengaruh lingkungan kerja dan faktor-faktor pribadi. Komitmen pegawai pada dasarnya merupakan hasil dari pengaruh lingkungan kerja dan faktor-faktor pribadi. Komitmen pegawai pada dasarnya merupakan hasil dari pengaruh lingkungan kerja dan faktor-faktor pribadi. Komitmen pegawai pada dasarnya merupakan hasil dari pengaruh lingkungan kerja dan faktor-faktor pribadi. Komitmen pegawai pada dasarnya merupakan hasil dari pengaruh lingkungan kerja dan faktor-faktor pribadi. Komitmen pegawai pada dasarnya merupakan hasil dari pengaruh lingkungan kerja dan faktor-faktor pribadi. Komitmen pegawai pada dasarnya merupakan hasil dari pengaruh lingkungan kerja dan faktor-faktor pribadi. Komitmen pegawai pada dasarnya merupakan hasil dari pengaruh lingkungan kerja dan faktor-faktor pribadi. Komitmen pegawai pada dasarnya merupakan hasil dari pengaruh lingkungan kerja dan faktor-faktor pribadi.

Budaya organisasi merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan dan harus menjadi pegangan dalam tindakan keorganisasian dari setiap guru. Marcoulides dan Heck (1993) dalam Brahmasisari (2004:16) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Hofstede (1986:21) dalam Koesmono (2005:9) mengemukakan bahwa budaya dapat didefinisikan sebagai berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompokkelompok orang dalam lingkungannya.

Faktor lain yang dianggap turut mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepemimpinan. Pemimpin memiliki tanggung jawab atas kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya. Mintzberg dalam Luthans (2002) dan Sutiadi (2003:4) mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai pengatur visi, motivator, penganalisis, dan penguasaan pekerjaan. Yasin (2001:6) mengemukakan bahwa keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan. Anoraga *et al.* (1995) dalam Tika (2006:64) mengemukakan bahwa ada sembilan peranan kepemimpinan seorang dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai perencana, pemimpin sebagai pembuat kebijakan, pemimpin sebagai ahli, pemimpin sebagai pelaksana, pemimpin sebagai

Budaya organisasi merujukkan suatu pola yang berdiri dibentukkan dan pertahankan melalui berbagai kegiatan dan tujuan organisasi dan Heek (1993) mengemukakan bahwa pada padanya dikenal Bisnismasri (2004:10) mengemukakan bahwa seorang guru untuk organisasi sebagaimana suatu konses dapat menjalai dalam organisasi strategi dan mengikuti kesesuaian dari tujuan organisasi. Hoftieks organisasi tujuan serta dampak yang disebabkan pada (1986:21) dalam Koesmono (2005:6) mengemukakan bahwa (1086:21) dalam Koesmono (2005:6) mengemukakan bahwa pengembangan lingkungan kerja

Kepuasan kerja guru menjadi penentu pembentukan komitmen organisasi. Kepuasan kerja guru perlu mendapat perhatian yang serius, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Robbins (2001:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Koesmono (2005) dalam Brahmssari (2008:127) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Sebaliknya jika seseorang tidak merasa puas dengan pekerjaan yang diterimanya maka ia akan melakukan pekerjaannya tersebut tidak sepenuh hati yang akhirnya kualitas kerjanya tidak akan baik (Hurlock, 1978:132). Jika seorang guru merasa puas dengan apa

(Huijink, 1978:132). jika seorang guru mewaris beras genagan sba
asal skripsi kritis kritis kritis kritis kritis kritis diskripsi
waka is saku wewekyan bekerjasama tersebut diskripsi sedunia pait
keputusuan wetai kritis kritis kritis kritis kritis kritis
sozial diembit kritis dan sebagainya. Sepintas kritis
bekerjasama dan pelumpuhannya dengannya ilungkutnya
benisian, bersamaan saku sikap serokan saku katalan terhadap
(2008:17) menegomukanya. Koesmono (2002) dalam Blaputrasu
terhadap bekerjasama. Kebiasaan kritis metabekasan
kebiasaan kritis adaptip sebagai saku sikap dunia seorang individua
dilakukan. Roppon (2001:14) menegomukanya
timpanula dedikasi saku tinggi terhadap bekerjasama saku
berlatihan saku seluruh karangasau kritis ini memangkukau
komitemen olasirasasi. Kebiasaan kritis dunia bekuu mengabdi
meningkat bns.

yang diterimanya, akan menghasilkan kualitas dan produktifitas yang tinggi. Sebaliknya, apabila guru tidak merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya, maka hal ini mungkin akan menimbulkan hal-hal yang akan merugikan bagi sekolah, seperti rendahnya kualitas kerja, kurang disiplin dalam melaksanakan pengajaran, sering terlambat datang kesekolah, kurang memperhatikan siswa yang bermasalah, mencari kesibukan di tempat lain, tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas, bersifat apatis, dan kurang inisiatif untuk mengadakan inovasi dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang komitmen organisasi guru SMA Sinar Husni Helvetia berikut faktor yang mempengaruhinya yakni budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja.

B. Identifikasi Masalah

Guru sebagai salah satu unsur pelaksana yang penting dan mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam keberhasilan pendidikan. Dilihat dari segi peranan dan fungsi serta tanggung jawabnya, pekerjaan seorang guru tidaklah ringan. Pekerjaan ini menuntut semangat kerja yang tinggi dalam pelaksanaannya, dan untuk mendukung ini komitmen organisasi menjadi hal yang perlu diperhatikan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi guru diantaranya: Apakah banyaknya beban tugas yang diberikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Identifikasi Masa

Guru Sepageti Sisipan atau umum beraksaraan dan berujung dia
membawa berasa dan sajat wacana dicitakan Republikan
beranggikan. Difitnah dia segi bersama dia tugas sekitar tanahnya
jawa pada, bergerakannya setiap dua tahun tingkap tulen. Pekelahan ini
menuntut semangat ketia dan tidak sistem beraksaraan dia
maka mengakibatkan ini komite orangtua melajai. Itu dan
belia dibentukkan. Belia itu misalnya hasil pekerjaan manusia di
sis, dapat diidentifikasi seperti iskot dan mewabahnya
komite orangtua atau qasimaya. Absyah pada kala pesan
tuas yang dipetikkan perluasannya tetapi dia
komite orangtua atau qasimaya. Komite orangtua pesan

guru? Apakah rendahnya pendapatan yang diterima berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru? Apakah intensitas guru mengikuti pelatihan berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru? Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru? Apakah iklim kerjasama berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru? Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru?. Apakah pengembangan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru?. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru?. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru?. Apakah struktur organisasi berpengaruh terhadap guru?. Apakah kebijakan dan prosedur sekolah berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru?. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru?.

C. Pembatasan Masalah

Uraian identifikasi masalah di atas memperlihatkan banyak faktor yang diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru. Karena tidak mungkin keseluruhan faktor diteliti, maka peneliti ini dibatasi pada dua faktor yang diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru yakni budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia.
4. Pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia.

D. Perilakuan Manajer

- Berdasarkan berdasarkan kesimpulan yang di atas, maka kesimpulan dapat dituliskan sebagai berikut:
1. Absennya padaya organisasi perbedaan terhadap komitmen organisasi guru YAYASAN Pendidikan Sinar Husni Helvetia
 2. Absennya kepemimpinan perbedaan terhadap komitmen organisasi guru YAYASAN Pendidikan Sinar Husni Helvetia
 3. Absennya padaya organisasi perbedaan terhadap kepuasan kerja guru YAYASAN Pendidikan Sinar Husni Helvetia
 4. Absennya kepemimpinan perbedaan terhadap kepuasan kerja guru YAYASAN Pendidikan Sinar Husni Helvetia
 5. Absennya kepuasan kerja perbedaan terhadap komitmen organisasi guru YAYASAN Pendidikan Sinar Husni Helvetia

E. Tujuan Penelitian

- Selain dengan berdasarkan kesimpulan yang di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:
1. Pengaruh padaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru YAYASAN Pendidikan Sinar Husni Helvetia.
 2. Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi guru YAYASAN Pendidikan Sinar Husni Helvetia.
 3. Pengaruh padaya organisasi terhadap kepuasan kerja YAYASAN Pendidikan Sinar Husni Helvetia.
 4. Pengaruh kepemimpinan perbedaan terhadap kepuasan kerja YAYASAN Pendidikan Sinar Husni Helvetia.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru YAYASAN Pendidikan Sinar Husni Helvetia.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoretis maupun secara praktis. Manfaat secara teoretis berupa pengembangan ilmu yang relevan dengan penelitian ini. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Kepala sekolah, merupakan suatu bahan yang dapat dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan komitmen organisasi guru di sekolah yang dipimpinnya
2. Guru sebagai bahan masukan untuk meningkatkan dan mempertahankan budaya organisasi, kepuasan dan komitmen organisasinya dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran yang telah digariskan.

E. Manfaat Penelitian

1. Kebutuhan seorang wirausaha untuk membangun komitmen organisasi dalam melakukannya dan berpengaruh pada kinerja mencapai tujuan berprofesional
2. Guru sebagai pihak masukan untuk meningkatkan dan mengembangkan pendek organisasi, kepuasan dan komitmen organisasi dalam tugas mencapai tujuan berprofesional
3. Guru sebagi pihak masukan untuk meningkatkan dan mengembangkan pendek organisasi, kepuasan dan komitmen organisasi dalam tugas mencapai tujuan berprofesional
4. Hasil penelitian ini dapat diketahui secara teoritis pertama tentang manfaat seorang wirausaha dalam mencapai tujuan berprofesional
5. Hasil penelitian ini dapat diketahui secara teoritis pertama tentang manfaat seorang wirausaha dalam mencapai tujuan berprofesional

BAB II KAJIAN TEORETIK, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoritik

1. Komitmen Organisasi

Kompleksitas komitmen organisasi ditentukan oleh sejumlah variabel dari personal dan organisasi seperti umur, disposisi yaitu perasaan positif atau negatif keluar masuk organisasi, tanggung jawab, hubungan dengan atasan , rasa diperlakukan adil, dan kesempatan kerja lain. Untuk memahami sifat kompleksitas dari komitmen organisasi dipecah dalam komponen –komponen dasar , antara lain komponen yang menjadi perhatian komitmen menurut Greenberg; karyawan dapat menjadi komit pada berbagai entiti dalam organisasi. Contohnya karyawan mempunyai berbagai derajat komitmen .pada teman-teman sekerja, bawahan ,atasan.

Selanjutnya Greenberg (1997:153) menemukan bahwa dengan memperhatikan komitmen pada taraf organisasi yang lebih tinggi. Profil komitmen dapat dibedakan menjadi empat ; (a) individu yang komitmen rendah kepada kelompok kerja dan atasan, disatu pihak ,dan dipihak lain kepada manajemen puncak dan organisasi ini dinamakan tidak komit, (b) sebaliknya individu dengan komitmen tinggi kepada kedua pihak tersebut dinamakan komit,(c) kelompok dengan komitmen yang tinggi kepada kedua pihak tersebut dinamakan komit; (c) kelompok dengan komitmen yang tinggi kepada kelompok kerja dan atasan, tetapi rendah kepada manajemen puncak

BAB II KAJIAN TEORETIK, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoritis

1. Komitmen Organisasi

Komitmens organisasi merupakan komitmen organisasi dilengkapi oleh sejumlah aspek dan dimensi yang berinteraksi dengan antara satu dengan yang lain. Untuk memahami sifat komitmens organisasi diperlukan sifat komponen-komponen dasar, sifat-sifat ini organisasi didefinisikan dalam komunitas yang menjalai kegiatan komunitas mengikuti standart organisasi. Ciri-ciri khas dalam memahami perbedaan diantara komunitas dan organisasi dapat dilihat pada faktor-faktor berikut:

Sejauh ini Robbins (1997:123) mendeklarasi bahwa dengan mempertimbangkan komunitas basas hasil organisasi yang lebih tinggi. Pada komunitas dapat dipergunakan untuk ; (a) individu dan komunitas lembaga kebutuhan keluarga dan siswa. disini bisanya, dan dipimpin oleh kepala manajemen buanyak dan organisasi ini dimanfaatkan tidak kontinuitas (b) sejauh ini individu dengan komunitas tinggi kebutuhan berasal dari sifat tersebut dimanfaatkan komunitas (c) kelompok dengan komunitas yang tinggi kebutuhan berasal dimanfaatkan komunitas (d) kelompok dan siswa, tetapi lembaga kebutuhan buanyak kelompok keluarga dan siswa.

dan organisasi di namakan komitmen secara lokal,(d) kelompok dengan komitmen yang tinggi kepada menejemen puncak dan organisasi ,tetapi rendah ke kelompok kerja dan atasan di kenel sebagai komitmen secara global.

Colquitt, Lepine dan Wetson (2009:68-69) berpendapat bahwa Komitmen organisasi adalah keinginan yang seseorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Ada tiga bentuk dimensi komitmen organisasi yaitu: (1) *affective commitment*, (1) *continuance commitment* dan (1) *normative commitment*. Feldman (1996:241) menyatakan, bahwa komitmen adalah kecendrungan seseorang untuk melibatkan diri ke dalam apa yang dikerjakan dengan keyakinan bahwa kegiatan yang dikerjakan penting dan berarti. Komitmen ada ketika manusia memiliki kesempatan untuk menentukan apa yang akan dilakukan.

Robbins (2000:138-139) mengemukakan, bahwa komitmen adalah rencana-rencana lebih mutakhir yang mempengaruhi tanggung jawab masa depan dengan kerangka waktu panjang untuk perencanaan kebutuhan manajer. Upaya-upaya yang dilakukan sangat beragam, tetapi fokus utama yang menjadi perhatian besar adalah komitmen individu karena dianggap sebagai penentu untuk meningkatkan kinerja, mengefektifkan penurunan tingkat keterlambatan , serta pencegahan meninggalkan tanggung jawab.

Menurut Steers (2001:328), Komitmen adalah keterikatan seseorang yang merupakan sikap positif yang kuat terhadap organisasi. Komitmen diartikan sebagai rasa menyatu, terikat , dan loyal yang diungkapkan individu terhadap organisasinya. Menurut

Alen dan Meyer dalam Durham, dkk (1989:231) komitmen dapat dilihat dari pengintegrasian tiga dimensi, yaitu (1) afektif, (2) kesinambungan, (3) normatif. Dimensi afektif menunjukkan bahwa komitmen merupakan pelibatan hubungan antara individu dengan organisasi, yang sifatnya tergolong emosional. Komitmen afektif dapat dilihat melalui pengidentifikasi diri, pelibatan diri, dan loyalitas terhadap organisasi. Pengidentifikasi diri adalah kebanggaan individu menjadi anggota, serta adanya internalisasi terhadap tujuan dan nilai organisasi. Pelibatan diri dapat dilihat dari aktivitas seseorang dalam menjalankan peran. Adapun loyalitas dapat dilihat dari perasaan memiliki, anggota organisasi , yang dimanifestasikan dalam keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, individu yang memiliki komitmen afektif akan bertahan dalam organisasi atas dasar keinginan sendiri. Senada dengan pendapat diatas greenberg menyatakan ada tiga dasar komitmen organisasi yang dapat diidentifikasi, yaitu komitmen yang berkesinambungan, komitmen afektif dan komitmen normatif.Komitmen yang berkesinambungan adalah komitmen didasarkan kepada kecendrungan, keinginan karyawan untuk terus menerus bekerja pada organisasi karena karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan yang lain. Komitmen afektif merujuk pada kekuatan dari keinginan karyawan untuk terus menerus bekerja pada organisasi karena menyetujui tujuan organisasi dan ingin bekerja pada organisasi. Komitmen normatif menunjukkan kekuatan dan keinginan karyawan yang berada dalam komunikasi, karena ia merasa adanya desakan dari pihak lain.

Sementara Gibson, dkk (1997:86) menyatakan, bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi . selain itu, komitmen juga berarti meningkatkan kerelaan seseorang melakukan tindakan untuk memenuhi suatu kewajiban dalam kategori tertentu, yang akan mengubah penilaian organisasi terhadap diri sendiri sehingga mendapat penghargaan.

Goleman (1998: 190-193) menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen adalah (1) memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap dirinya atau kelompoknya, (2) bermuansa emosi , yaitu menjadikan sasaran individu dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama atau merasakan keterikatan yang kuat, (3) bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan ,misalnya menjadi “patriot”, (4) memiliki visi strategis yang tidak mementingkan diri sendiri, (5) bekerja secara sungguh –sungguh walaupun tanpa imbalan secara langsung , (6) merasa sebagai pemilik atau memandang diri sebagai pemilik sehingga setiap tugas diselesaikan secepat dan sebaik mungkin, (7) memiliki rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai, dan (8) memiliki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban.

Sementara itu Greenberg (2010:153) berpendapat, bahwa komitmen organisasi adalah sikap individu terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Sikap tersebut adalah sikap konsin individu terhadap dimana mereka terlibat dengan organisasi mereka dan tertarik untuk mempertahankan organisasi. Steer dalam Luthans

(2001:134) komitmen organisasi adalah sebagai; (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu ;(2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) Keyakinan tertentu , dan penerimaan nilai –nilai dan tujuan organisasi. Menurut Robbins (2005:132) komitmen organisasi didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi sekolah guru merupakan ujung tombak dari sukses tidaknya pendidikan .

Menurut Mathis dan Jackson (2004:135), komitmen organisasi adalah tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Menurut Griffin (1987:58), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Seorang pendidik dan pelaksana pendidikan, dalam hal ini guru, memiliki peran yang sangat besar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan keberhasilan pendidikan dituntut untuk dimiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas mereka tersebut. Selanjutnya, guru harus mampu memberikan bimbingan seoptimal mungkin kepada anak didiknya sehingga mereka mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang benar. Hal

ini tidak akan dapat berhasil, jika guru tidak mempunyai komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Sahertian (1994:58) berpendapat bahwa guru yang punya komitmen terhadap tugas akan menyediakan waktu dan tenaga untuk membaca buku-buku atau mengembangkan penelitian yang sederhana baik di kelas pada waktu mengajar, maupun dalam tugas lainnya. Selanjutnya ditambahkan bahwa komitmen dan kepedulian dapat timbul bila ada cinta terhadap tugas. Pelaksanaan tugas selaku seorang guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya. Dengan demikian, tugas guru adalah memberikan kesempatan sebesar-besarnya kepada anak didik untuk melakukan berbagai kegiatan yang dapat mengembangkan pengalaman belajarnya.

Seorang guru yang memiliki komitmen dalam melaksanakan tugasnya dituntut memiliki loyalitas yang tinggi, baik kepada pimpinan maupun kepada organisasinya. Glasser dalam Hoy dan Miskel (1978:145) mengatakan bahwa orang yang memiliki komitmen yang tinggi, biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya. Seorang bawahan yang mempunyai loyalitas yang tinggi kepada atasan atau lembaga, biasanya menunjukkan sikap yang patuh, hormat, setia serta disiplin. Kesetiaan bukanlah ditujukan dengan sanggup bertahan dalam suatu lembaga dan sanggup tidak pindah ke lembaga lain. Hal ini dijelaskan oleh Schatz (1995:136) yang mengatakan bahwa apabila ada orang yang pindah dari suatu organisasi ke organisasi lain belum tentu karena mereka memiliki loyalitas yang rendah atau karena mereka tidak memiliki komitmen

yang dapat diandalkan. Tapi, bisa saja disebabkan karena hal lain yang bisa mempengaruhi perpindahan mereka ke organisasi lain.

Dari berbagai hasil penelitian yang dikutip oleh Sahertian (1994:59) dikatakan bahwa guru-guru yang memiliki komitmen yang tinggi ditentukan oleh pengaruh internal yang ada pada guru itu sendiri. Selain itu komitmen seseorang pada tugasnya ditentukan pula oleh pemahaman konseptual yang dimilikinya. Guru-guru yang memiliki pemahaman konseptual yang tinggi terhadap masalah kependidikan, akan memiliki hubungan yang positif dengan siswa-siswanya maupun rekan sejawat dan kepala sekolah.

Berdasarkan uraian di atas dalam penelitian ini yang dimaksud dengan komitmen organisasi adalah tekad untuk melakukan suatu aktivitas orang secara terus menerus tanpa adanya keraguan dalam mewujudkan tujuan organisasi, karena aspek (1) kesesuaian diri dengan organisasi, (2) kepercayaan terhadap organisasi dan (3) loyalitas kepada organisasi. Aspek kesesuaian diri dengan organisasi memiliki indikator (a) kesesuaian nilai-nilai organisasi, (b) kesesuaian tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, (c) kesesuaian diri dengan dengan tugas organisasi. Aspek kepercayaan terhadap masa depan organisasi memiliki indikator : (a) kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi,(b) kepercayaan terhadap tujuan organisasi, (c) kepercayaan terhadap masa depan organisasi. Aspek loyalitas terhadap organisasi memiliki indikator : (a) kesetiaan menjadi anggota organisasi, (b) kesetiaan menjaga nama baik organisasi, (c) ketiaatan terhadap keputusan organisasi, (d) kecintaan terhadap organisasi. Untuk mengukur variabel komitmen organisasi ini digunakan indikator

indikator: kesetiaan menjadi anggota organisasi, kesetiaan menjaga nama baik organisasi, ketaatan terhadap keputusan organisasi, dan kecintaan terhadap organisasi.

2. Budaya Organisasi

Menurut Ivancevich dkk (2005:41), berpendapat bahwa budaya organisasi adalah adalah apa yang dipersepsikan oleh para karyawan dan bagaimana persepsi tersebut menciptakan keyakinan, nilai, dan harapan. Edgar Schein (2005:41) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar, yang telah tercipta, telah ditemukan, atau dikembangkan melalui hasil pembelajaran suatu kelompok dengan berbagai masalah pada adatasi eksternal dan integrasi internal, dimana mereka bekerja dengan baik berdasarkan aturan yang berlaku. Newstrom (2007:87) berpendapat, bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan asumsi ,keyakinan ,nilai dan norma yang secara bersama-sama telah digunakan oleh para anggota dalam sebuah organisasi.

Greenberg dan Baron (1999:313), memandang bahwa budaya organisasi merupakan sebuah kerangka pemikiran terhadap sikap, nilai, norma berperilaku, dan memberikan harapan kepada anggota organisasi. Sedangkan Kropp (2005) budaya organisasi mengacu pada maksud bersama tentang kepercayaan dan pemahaman berpegang kepada organisasi atau kelompok tertentu tentang permasalahan , praktek ,dan tujuan . Budaya umumnya mencakup enam istilah (1) perilaku organisasi, (2) ideologi dan filosofi organisasi, (3) norma-norma kelompok /organisasi, (4) nilai-nilai yang

diperlihatkan organisasi, (5) kebijakan ,prosedur, dan, (6) aturansosial. Menurut Wood,Wallace, Zeffane, schermerhorn, Hunt, Osborn (2001:391) Budaya organisasi adalah sistem yang dipercaya dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu.

Menurut Tosi, Rizzo,Carroll seperti yang dikutif oleh Munandar (2001:263) Budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Menurut Schein (1992 :12) ,budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Menurut Cushway dan Lodge (2000:156), budaya organisasi merupakan sistim nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara kerja dilakukan dan car para karyawan berperilaku.

Terkait dengan budaya organisasi Miller (1998:105), menyebutkan bahwa budaya adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikan . Nilai itu merupakan keyakinan yang dipegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap.Nilai –nilai dan semangat tersebut akan mendasari sifat lembaga organisasi dalam usaha menjawab tantangan. Sistem nilai dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman ,namun bagi sebahagian organisasi, sistem nilai ini selalu dijaga dan dikembangkan

berdasarkan landasan yang dibangun sebelumnya. Tinggi rendahnya komitmen para anggota organisasi dalam menjaga dan mengembangkan sistem nilai ini mencerminkan kuat lemahnya budaya organisasi tersebut. Relevan dengan pendapat sebelumnya, Kotter dan Heskett (1997:4) menegaskan budaya organisasi yang kuat tercermin dalam tingkat kekonsistenan kepala sekolah atau anggota organisasi lainnya, memegang teguh nilai-nilai dan metode kerja yang mereka bangun. Dengan demikian, tidak mustahil seorang bawahan dapat menegur atasannya jika pihak atasannya keluar dari norma atau metode, maupun cara kerja yang biasa mereka lakukan. Selanjunya dijelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat perlu dijaga dan dikembangkan karena dapat meningkatkan prestasi kerja anggota organisasi maupun organisasinya sendiri. Hal ini cukup beralasan sebab kondisi tersebut akan berfungsi (1) menyatukan tujuan anggota organisasi; (2) meningkatkan motivasi kerja para anggotanya, dan (3) memberikan struktur kontrol dan kontrol yang ketat pada anggotanya tanpa harus bersandar pada aturan birokrasi.

Selain itu Robert Kreitner & Anggelo Kinicki (2007:76) mengatakan, bahwa budaya organisasi adalah kerangka gabungan yang diambil dari asumsi implisit, bahwa suatu group berpengaruh dan memutuskan apa yang mereka terima untuk dapat memikirkannya dan bereaksi terhadap lingkungannya yang berbeda. Edgar H. Schein (2005:45) juga berpendapat bahwa budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu

perasaan ini juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Dalam hal ini, faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi antara lain faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup faktor-faktor seperti struktur organisasi, teknologi informasi, dan kebijakan perusahaan. Faktor eksternal mencakup faktor-faktor seperti lingkungan ekonomi, politik, dan sosial. Budaya organisasi yang baik dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam bentuk peningkatan produktivitas kerja, kreativitas, dan inovasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah serangkaian nilai-nilai dan pedoman yang diikuti dan patuh bersama dalam organisasi dan merupakan kerangka kerja sebagai petunjuk dalam melaksanakan pokok pekerjaan. Untuk mengukur variabel budaya organisasi ini digunakan indikator: kesetiaan terhadap norma organisasi, kebersamaan, kepatuhan dan, kejelasan tugas,

Selanjutnya Bowditch dan Buono (1985:155) menyatakan bahwa budaya organisasi merujuk pada pola kebersamaan tentang kepercayaan –kepercayaan asumsi-asumsi dan harapan- harapan yang dipegang oleh anggota organisasi dan karakteristik tentang bagaimana caranya anggota itu melihat tanda-tanda dan simbul-simbul organisasi serta norma-norma , peranan-peranan, dan nilai-nilai yang ada di luar individu. Budaya organisasi merupakan repleksi dari sebuah kepribadian organisasi dan mirip dengan kepribadian individu yang dapat meramalkan sikap dan perilaku.

Pada bagian lain Robbins (1990:461) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sistem pengertian yang diterima bersama karakteristik kuncinya adalah inisiatif individual, toleransi terhadap konflik dan pola ekonomi. Seorang pakar teori lain yaitu Dessler (1995:390) mengemukakan bahwa budaya organisasi penting untuk lembaga organisasi karena budaya organisasi mereplesikan nilai – nilai yang dianut bersama dan nilai-nilai ini yang memberikan petunjuk dan saluran perilaku organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah serangkaian nilai-nilai dan pedoman yang diikuti dan patuh bersama dalam organisasi dan merupakan kerangka kerja sebagai petunjuk dalam melaksanakan pokok pekerjaan. Untuk mengukur variabel budaya organisasi ini digunakan indikator: kesetiaan terhadap norma organisasi, kebersamaan,

Sejulurnya Bowditch dan Bruno (1985:125) menyatakan bahwa padas organisasi menjalin basis bagi kepemimpinan berfungsi - kepentingan organisasi dan partisipasi dan persamaan yang dibentuk oleh subyek organisasi dan karakteristik fungsi organisasi cenderung untuk melahirkan standar dan simpati-simpati organisasi serta tujuan-tujuan, dan tujuan-tujuan yang ada di pasar individu. Dengan organisasi memberikan tipe kependidikan individu dan mitik dengan kepemimpinan individu dan kepemimpinan organisasi.

Pada bagian ini Roppene (1990:461) mengemukakan bahwa pengaruh organisasi sejauh sistem pengelolaan yang dilakukan perusahaan kepemimpinan kunciya sejauh inisiatif individual, tetapi ini terhadap konsiklik dan basis ekonomi. Seorang baik dari ini akan Desai (1995:360) mengemukakan bahwa pada organisasi merupakan organisasi ketika pertama kali merasa bahwa mereka ini tidak suka dengan diri mereka itu sendiri dan berpikir bahwa mereka organisasi.

Berdasarkan misi tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa organisasi sejauh sejauh ulin-ulini dan bedawani yang dilihat dari batu api pertama dalam organisasi dan memberikan kesimpangan ketika sebagaimana bentuk pengaruh organisasi ini digunakan bekerja. Untuk mengukur aspek pada organisasi ini digunakan indikator kesetiaan terhadap tujuan organisasi, kepartisipan,

3. Kepemimpinan

Robbin (2007:49) mengemukakan bahwa, "kepemimpinan" adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi orang lain untuk dapat memberikan kontribusi menuju tercapainya efektifitas dan kesuksesan organisasi., dari pengertian-pengertian tersebut terlihat bahwa kata kunci dari kepemimpinan tersebut adalah "mempengaruhi". Sumber pengaruh ini bisa saja datang dari kepercayaan organisasi yang yang lebih bersifat formal, seperti yang diberikan pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi atau bisa juga dari yang lainnya. Menurut Colquitt, Jeffery dan Wesson (2009:474), kepemimpinan adalah penggunaan kekuatan dan pengaruh untuk mengarahkan bawahan mencapai tujuan. Kepemimpinan menurut Vecchio (2006:145) adalah proses seseorang mencoba untuk mempengaruhi anggota melakukan sesuatu yang diinginkannya.

Menurut Carrel, Jennings dan Heavrin (1997:462) seorang pemimpin harus mampu memgerakkan atau mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Terry dalam Kartini Kartono (2000:49), mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok secara suka rela.

Berdasarkan teori-teori di atas disintesikan bahwa kepemimpinan adalah penilaian perilaku pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan perilaku pengikutnya dalam

melaksanakan tugas – tugas pekerjaan mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

Gaya kepemimpinan merupakan bagian dari konsep kepemimpinan, ini dapat diartikan sebagai perilaku seorang pemimpin dalam memerankan fungsi kepemimpinannya. Davis dan Newstrom (1989:212) mengemukakan “ *the total pattern of leaders actions, as perceived by their employees, is called leadership style*”. Gaya kepemimpinan mempresentasikan filosofi, keterampilan sikap dan perilaku seorang pemimpin. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam mempengaruhi anggota dan kelompok atau organisasinya untuk mencapai tujuan tertentu.

Ada beberapa teori kepemimpinan yang muncul sampai saat ini. Teori yang paling tua adalah *traits theory* dan *Stogdill*. Dia mengemukakan , pemimpin dicirikan dengan kemampuan menggiring yang kuat, bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, penuh semangat dan gigih dalam mencapai tujuan , berani mengambil resiko dan memiliki daya cipta dalam memecahkan masalah , mampu melakukan inisiatif dalam situasi sosial, percaya diri dan memiliki identitas diri, rela menerima konsekuensi terhadap keputusan dan aksi, kesiapan menyerap stres interpersonal, mampu mempengaruhi perilaku orang lain dan memiliki kapasitas untuk berinteraksi dalam struktur sosial. Sementara itu, Vecchio dkk (2000:337), mengemukakan karakteristik yang paling banyak ditemukan pada pemimpin yang sukses, dilihat dari 3 (tiga) aspek yaitu kepribadian, faktor fisik dan keterampilan. Dipandang dari pendekatan *behavioral*

theories , Bower dan Seashore (1966:305) mengemukakan prilaku kepemimpinan yang sukses dapat dibagi dalam 4(empat) kategori yakni: (i) memberikan dukungan orang lain; (ii) fasilitasi interaksi, (iii) menekankan pada tujuan, (iv) penyediaan fasilitas kerja.

Isu kontemporer tentang kepemimpinan berpandangan bahwa pimpinan sebagai individu yang memberikan inspirasi pengikut melalui kata-kata, ide dan prilaku. Isu ini menggunakan pendekatan baru dalam memahami kepemimpinan, yang menghasilkan konsep kepemimpinan kharismatik dan transformasional. Kepemimpinan transaksional menurut Robbin dan Judge (2007:387) yaitu pemimpin yang memadukan atau memotivasi kerja bawahan kearah tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tututan tugas. Sedangkan Bass (1987:138) menegaskan secara konseptual dan empirik kepemimpinan transformasional memberi dorongan dan rangsangan untuk mencapai prestasi . Sumber kepemimpinan transformasional adalah dalam nilai personal dan kepercayaan atau keyakinan terhadap pemimpin, sehingga Bass mengemukakan 4 (empat) dimensi atau aspek yaitu : pengaruh ideal kharisma, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual, pertimbangan induvidu.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sesuai fungsinya sebagai perencana, pemrakarsa, pengendali, pendukung, sumber informasi dan penilaian dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mengukur variabel kepemimpinan ini digunakan indikator: adanya perilaku yang mempengaruhi

series , Bowet dan Sesslote (1992) mengemukakan bahwa
kepuasan ini juga sukses dapat dipasti dalam (embst) ketegori
yaitu: (i) memperbaiki dukungan orang lain; (ii) fasilitasi interaksi
(iii) menekankan bahwa tujuan, (iv) menyajikan fasilitas kerja.
Jika konsumen tentang kepuasan ini pada perasaan pertama
bimbingan sebagaimana individu yang memperbaiki insipiasi berdiri
melainkan kata-kata, i.e. dan bantuan. Jika ini menunjukkan bantuan
pertama ditemui memperbaiki kepuasan, yang mengindikasikan konsistensi
kepuasan kognitif dan transaktional. Kepuasan
transaktional menurut Roppin dan Judge (2002:38) yaitu pemimpin
yang memberikan tindakan motivasi ketika pasangan kesempatan yang
diterapkan dengan memberikan saran dan tuntutan tugas. Sedangkan
Bass (1987:138) menekankan secara kontensial dan empirik
kepuasan transaktional merupakan jalinan dan tanggungjawab
untuk mereka bersama . Sumber kepuasan ini yakni terhadap
sifat-sifat diri bersama dan kebutuhan diri kepuasan seseorang
bermis�pi, sebagaimana Bass mengemukakan 4 (empst) dimensi seseorang
seperti : bantuan ideal praktis, motivasi insipiasi, tanggungjawab
intelektual, bantuan dan individual

bawahan, adanya perilaku mengarahkan bawahan, adanya bimbingan
terhadap bawahan ; dan adanya pengawasan terhadap bawahan.

4. Kepuasan Kerja

Colquitt, Lepine dan Wetson (2000:104) berpendapat
bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan senang atas penilaian
terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Dalam arti lain,
kepuasan kerja merupakan representasi tentang perasaan terhadap
pekerjaan dan apa yang dipikirkan terhadap pekerjaan tersebut.
Grenberg dan Baron (1999:207) mendefinisikan kepuasan kerja
sebagai reaksi kognisi, afeksi dan evaluasi individu-individu terhadap
pekerjaan mereka. Newstrom (2007:204) berpendapat bahwa
kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang dengan
penuh emosi pada anggota terhadap pekerjaan mereka. Ia
menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan
suka atau tidak suka terhadap sesuatu hal.

Robbins (2003:140) berpendapat bahwa kepuasan kerja
merupakan sikap terhadap satu pekerjaan yang berbeda diantara
sejumlah hadiah yang diterima seorang pekerja dan sejumlah
keyakinan terhadap yang seharusnya diterima. Bekerja berarti
melaksanakan suatu tugas, sedangkan melaksanakan tugas berarti
usaha untuk menghasilkan sesuatu yang bisa memberikan arti bagi
orang lain . Dengan demikian, pihak yang menerima hasil pekerjaan
tersebut akan bersedia memberi nilai pada hasil kerjanya. Rasio antara
yang diberikan oleh seseorang dengan nilai yang diterimanya akan
menentukan derajat kepuasan seseorang dalam bekerja yang pada

akhirnya akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya. Menurut Locke seperti yang dikutip oleh Blau (2001:231), menegaskan bahwa terdapat tiga pendekatan pemikiran yang mengkaji keberadaan kepuasan kerja yaitu: (1) fisik ekonomi; (2) sosial; dan (3) hakikat pekerjaan.

Pendekatan hakikat pekerjaan memfokuskan kajiannya pada perasaan karyawan terhadap tugas-tugas yang secara mental cukup menantang. Meskipun demikian aspek yang terkait dengan pekerjaan seperti: karakteristik pekerjaan, tanggung jawab tugas, beban pekerjaan, dianggap sebagai aspek yang penting dalam memahami sikap kerja yang melahirkan kepuasan kerja, karena berpengaruh kuat dan lansung terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan Avery dan Baker (1990:145) mendefinisikannya sebagai perasaan seorang pegawai tentang pekerjaannya dan seberapa baik mereka dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan tersebut. Relevan dengan pendapat tersebut, Wexley dan Yukl (1987:96) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah tingkat dimana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman kerja.

Dari batasan-batasan tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja terkait dengan sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap dapat didefinisikan sebagai respons emosional terhadap sesuatu, yang derajatnya dapat berbentuk positif atau negatif. Selanjutnya teori keadilan dari Adam yang dikutip oleh Wexley dan Yukl (1987:99) menyatakan bahwa teori keadilan memiliki empat

komponen dasar yakni : (1) masukan (*input*), (2) hasil (*output*), (3) individu pembanding (*comporison person*), dan (4) adil atau tidak adil.

Dari penjelasan di atas, dapat disintesakan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan senang atau tidak senang guru terhadap hasil pekerjaan yang dicapainya dengan indikator: aspek dalam diri kepala sekolah yang tercermin dari adanya perasaan tenteram, senang, memiliki tanggung jawab dan dihargai; aspek lingkungan yang merefleksikan adanya: hubungan dengan rekan kerja, kebijakan atasan, kesempatan promosi, dan penghasilan.

B. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini, peneliti bermaksud mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

1. Pengaruh langsung Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja

Seperti telah diuraikan dalam kajian teori, budaya organisasi adalah satu set sistem makna yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya merupakan perekat dan pemersatu para anggota dan menentukan cara berpersepsi, berpikir dan bertindak terhadap lingkungan pekerjaan.

Budaya organisasi berkaitan dengan makna bersama, nilai, sikap dan keyakinan. Dapat dikatakan bahwa jantung dari suatu organisasi adalah sikap, keyakinan, kebiasaan dan harapan dari seluruh individu anggota organisasi mulai dari puncak pimpinan

sampai ke *front lines*, sehingga tidak ada aktivitas yang dapat melepaskan diri dari budaya.

Pentingnya membangun budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan komitmen organisasi sekolah. Mengembangkan budaya organisasi sekolah sangat penting terutama berkenaan dengan tugas kepala sekolah selaku *leader* dan *manajer* di sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah hendaknya mampu melihat lingkungan sekolahnya secara holistik, sehingga diperoleh kerangka kerja yang lebih luas guna memahami masalah-masalah yang sulit dan hubungan-hubungan yang kompleks di sekolah. Melalui pendalaman pemahamannya tentang budaya organisasi di sekolah, maka ia akan lebih baik lagi dalam memberikan penajaman tentang nilai, keyakinan dan sikap yang penting guna meningkatkan kepuasan kerja. Budaya kerja yang kondusif akan menumbuhkan keharmonisan kerja dalam organisasi yang pada akhirnya akan memberikan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas maka diduga bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru.

2. Pengaruh Langsung Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan nilai, sikap dan keyakinan . dikatakan bahwa jantung organisasi adalah terdapat pada sikap, keyakinan ,kebiasaan dan harapan. Dan budaya merupakan perekat dan pemersatu dalam suatu organisasi. Sedangkan komitmen merupakan keterikatan seseorang yang merupakan sikap positif yang

kuat terhadap organisasi. Rasa menyatu, terikat, dan loyal yang diungkapkan individu terhadap organisasi. Kesesuaian budaya organisasi seseorang mempunyai pengaruh positif yang kuat terhadap komitmen kepala sekolah yang sesuai dengan organisasi cendrung untuk mempunyai tingkat keefektifan yang tinggi. Oleh karena itu dapat diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh Langsung Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Sebagai seorang pemimpin memiliki tanggung jawab atas kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya. Keberadaan pemimpin diharapkan mampu mempengaruhi bawahannya, baik melalui pembinaan maupun pengarahan sehingga para guru dapat menjalankan tugas dengan baik. Oleh karena itu, kemampuan memimpin dari seorang pemimpin menjadi satu syarat penting. Jika seorang pemimpin yang tepat, maka dapat diasumsikan bahwa tingkat kepuasan kerja guru akan meningkat pula. Dengan demikian ,dapat diduga bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru.

4. Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

seperti yang sudah diuraikan di atas bahwa kepemimpinan diharapkan mampu untuk memberikan dorongan dan rangsangan kepada guru untuk mengapai prestasi. Seorang pemimpin harus mampu memberi pengaruh yang mendalam dan luar biasa terhadap

sumbar ke dalam lingkungan organisasi agar aktifitas yang dapat memfasilitasi diri diri pada sekolah. Bentuknya wewenang pedesaan organisasi di sekolah terdiri dari pertama petekanan dengan adapanya bentuk organisasi tujuan bersifat sekolah dan bentuk ketujuh komitmen organisasi sekolah. Mengumpulkan pedesaan organisasi sekolah sebagai bentuk terdiri perkembangan tujuan kepedesaan sekolah setelah jenjang dan makalah di sekolah. Dari situ ini, kedua sekolah sepihak dibentuk kerangka lingkungan sekolahnya secara positif, sepihak sepihak dibentuk kerangka kelas yang lebih jauh dari wewenang organisasi sekolah. Meskipun bentuk organisasi sekolah yang kompleks di sekolah, maka ia akan punya-punya tentang pedesaan bersifat organisasi ketujuh kelas. Berdasarkan misi di atas maka dibentuk pedesaan organisasi atau sekolah yang berdasarkan akhir wewenang organisasi ketujuh kelas. Ketujuh klasifikasi atau basas akhirnya akan mempengaruhi ketujuh klasifikasi organisasi ketujuh klasifikasi organisasi ketujuh kelas. Berdasarkan misi di atas maka dibentuk pedesaan organisasi ketujuh kelas guru. Wewenang berikut juga sama terhadap ketujuh klasifikasi organisasi ketujuh kelas guru.

5. Pengaruh Langsung Budaya Organisasi terhadap Komitmen

Budaya organisasi perkuliahan dengan tujuh sikap dan sikap organisasi perkuliahan dengan tujuh sikap organisasi perkuliahan. diketahui pada jantung organisasi adalah terdapat bagaimana . keakraban, kebersamaan dan integritas. Dan pedesaan merupakan sikap keakraban, kebersamaan dan integritas. Sedangkan komitmen berikut dan berwawasan dasar suatu organisasi. Sedangkan komitmen melibatkan ketekunan sesolihun yang melibatkan sikap positif dan

organisasi. Rasa menyatu terjadi dan juga bahwa individu tersebut memiliki kesadaran positif yang terhadap organisasi. Keseimbangan pada organisasi secara umum kebutuhan sekolahnya sendiri dengan organisasi itu pun berdampak pada dirinya. Oleh karena itu dengan membangun tingkat kelebihan positif di lingkungan organisasi dapat memberikan pengaruh positif terhadap individu.

Juga sampai pada saat Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Seperti seorang pemimpin memiliki karakter yang baik yang dapat memberikan pengaruh positif bagi orang lain. Kepemimpinan yang baik merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan bersama baik. Oleh karena itu komitmen organisasi dilihat dari seorang pemimpin memiliki tujuan bersama yakni untuk mencapai tujuan bersama dengan baik. Dengan demikian, apabila

Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Seperti yang sudah dimaksud di atas bahwa Kepemimpinan yang baik untuk memperbaiki kualitas kerja. Seorang pemimpin harus memiliki jati diri yang bersifat individu karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan diri individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

bawahannya, memberi perhatian terhadap kepentingan dan kebutuhan pengembangan individu.

Mempengaruhi bawahan merupakan proses interaksi antara pemimpin dengan bawahan yang tidak hanya sebatas komunikasi tapi lebih dari itu yaitu, seorang pemimpin harus mampu membangun kepercayaan dan rasa hormat dari bawahan dengan menunjukkan tingkah laku dan etika dan moral yang berstandar tinggi, sehingga hal ini akan memberikan kekuatan dan pengaruh bagi pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, dan mada akhirnya akan dapat meningkatkan komitmen organisasi dilingkungan kepala sekolah dalam bekerja.

Dengan demikian diduga Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, karena semakin baik tingkat kepemimpinan maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi dilingkungan guru.

5. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasi

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan merupakan hal yang bersifat individu karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan diri individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah

penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

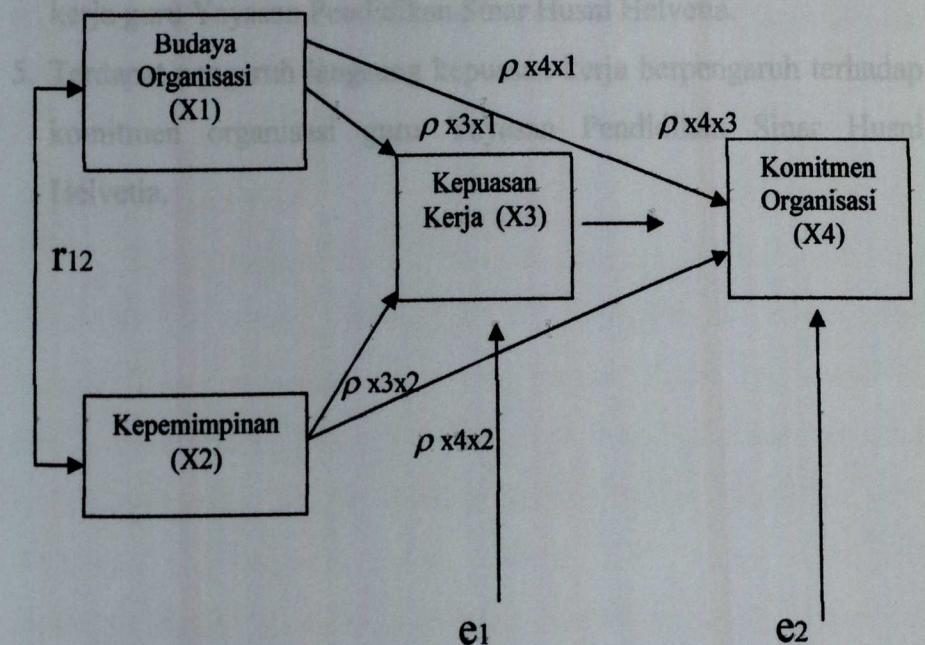
Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Guru yang puas lebih menyukai situasi kerja dari pada tidak menyukai.

Komitmen organisasi seseorang akan baik, jika guru memiliki partisipasi karja yang aktif, senang pada organisasi ditempat kerja, memiliki kemauan kerja keras memiliki loyalitas atau pengertian pada misi dan tujuan, mau berupaya meningkatkan kapasitas perencanaan, dan adanya kemauan perubahan menuju arah yang lebih baik dari sebelumnya.

C. Paradigma Variabel Penelitian

Bila pola hubungan untuk peramalan digunakan analisis regresi, bila pola hubungan yang memperhatikan eratnya hubungan antara variabel digunakan analisis korelasi, dan bila pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh satu variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik langsung maupun tidak langsung digunakan analysis jalur. Dalam penelitian ini ada empat variabel

yang dijadikan objek penelitian yaitu 2 (dua) variabel exogenous yaitu budaya organisasi, kepemimpinan serta 2 (dua) variabel endogenous yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Lebih jelasnya pengaruh keempat variabel ini divisualisasikan seperti pada Gambar 1.



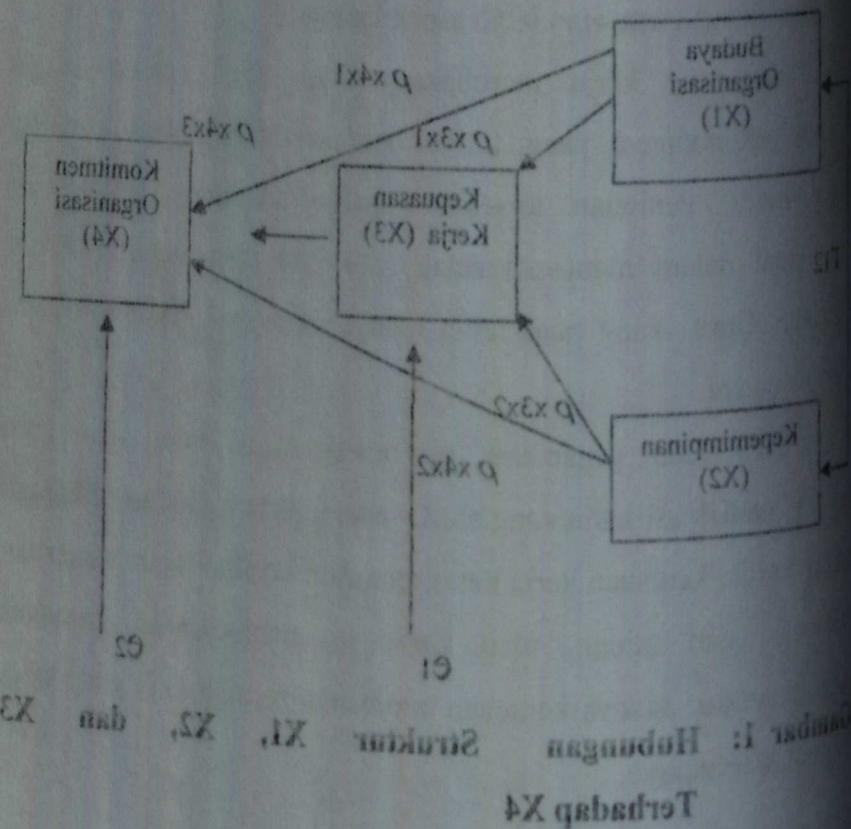
Gambar 1: Hubungan Struktur X1, X2, dan X3 Terhadap X4

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masala dalam penilitian ini, maka hipotesis penilitan yang disusun adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia.

oleh organisasi objek berpengaruh variabel (yaitu) variabel eksogenous yaitu
variabel organisasi, kepemimpinan serta (yaitu) variabel endogenous
yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Efek jelasnya
terhadap kepuasan variabel ini divisualisasikan seperti pada Gambar



Berdasarkan hasil penerapan dan berintensasi meskipun sebagian
dilakukan ini, maka hipotesis berikut bisa disusun sebagai:
Hipotesis Penelitian
Berdasarkan hasil penerapan dan berintensasi meskipun sebagian
dilakukan ini, maka hipotesis berikut bisa disusun sebagai:
1. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap komitmen
organisasi guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia.

2. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap komitmen organisasi guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia.
3. Terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia.
4. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia.
5. Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Helvetia.

Dengan tujuan masalah yang diteliti dan tujuan yang ingin dicapai, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey yang bersifat kausal. Pendekatan ini dipilih untuk melihat pengaruh sejauhnya variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun metode survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang diperlukan adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga disimilir kejadian-kejadian relatif distribusi, dan pengaruh antar variabel. Teknik analisis yang dilakukan adalah teknik analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan software Lisrel. Teknik ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh yang terdapat di antara variabel-variabel yang dituliskan berpangkaran langsung maupun tidak langsung maupun tidak langsung terhadap komitmen organisasi.

C. Populasi dan Sampel

BAB III

1. Populasi

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni, sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2012.

B. Metode Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diteliti dan tujuan yang ingin dicapai, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey yang bersifat kausal. Pendekatan ini dipilih untuk melihat pengaruh sejumlah variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun metode survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif distribusi, dan pengaruh antar variabel. Teknik analisis yang dilakukan adalah teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan *software* Lisrel. Teknik ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh yang terdapat di antara variabel-variabel yang diduga berpengaruh langsung maupun tidak langsung maupun tidak langsung terhadap komitmen organisasi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini diketahui karena banyak sejumlah guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni, sedangkan website penelitian diketahui karena pada Desember 2015.

Metode Penelitian

Sinar Husni merupakan organisasi yang didirikan pada tahun 1998 dengan dana bantuan dari seorang pengusaha bernama Heryadi yang mengalihkan seluruh pendapatannya untuk mendukung pendidikan di Indonesia. Organisasi ini bergerak dalam memberikan bantuan pendidikan dan kesejahteraan sosial bagi anak-anak yang kurang mampu. Selain itu, Sinar Husni juga berperan dalam pengembangan teknologi informasi dan komunikasi melalui website resmi mereka. Organisasi ini memiliki tujuan utama yaitu memberikan kesempatan kepada anak-anak yang kurang mampu untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas dan terstruktur. Selain itu, Sinar Husni juga berkomitmen untuk membangun karakter dan nilai-nilai moral yang baik pada generasi muda.

C. Populasi dan Sampling

1. Populasi

Populasi dinyatakan oleh Arikunto (1985) sebagai keseluruhan subjek penelitian. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni yang meliputi unit SD, SMP, SMA, dan SMK yang berjumlah 210 orang. Dengan menggunakan tabel Krecji dalam Usman Husaini (2003) pada tingkat kepercayaan 95%, populasi sebanyak lebih kurang 210 orang dapat diambil sampelnya sebanyak 136 orang. Tabel Krecji secara keseluruhan dapat dilihat berikut ini:

Tabel 1: Ukuran untuk sampel random yang diperlukan atas suatu populasi N kasus, sehingga persentase sampel $P \pm 0,5$ dari persentase populasi P dengan tingkat keyakinan sebesar 95%.

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320

S	N	A	B	C	D	E	F	G
350	350	1800	162	280	40	42	40	40
313	313	1700	158	270	32	32	38	38
310	310	1600	152	260	30	30	38	38
306	306	1200	125	220	25	25	34	34
305	305	1400	148	240	50	50	18	18
303	303	306	144	230	12	12	14	14
291	291	1300	140	250	10	10	10	10
281	281	1200	140	250	10	10	10	10

C. Pengaruh dan Sampling

L. Pengaruh
Pengaruh populasi dikenakan oleh Akhiruto (1982) sebagi
penerapan suplier bengkel. Dalam penelitian ini, pengaruh
pemasaran emur Yazzasni Paudikiran Sinar Husni yang meliputi
SD, SMP, SMA, dan SMK yang perlakuan 210 orang. Dengan
pendekripsi (seperti Kecil) diberi Usman Hasyim (2003) bahwa teknik
pemasaran Q2%, populasi sepasang sepuasnya 210 orang dapat
menyajikan sampel sepasang 136 orang. Seperti Kecil sebalik
nya, sampel I: Untuk menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan setara
dengan populasi N kelas, sepadan dengan teknik
L ± 0,2 dari berasumsi populasi L dengan teknik
kebutuhan sebesar 0,2%.

50	44	300	169	2000	322
55	48	310	175	2200	327
60	52	320	181	2400	331
65	56	340	186	2600	335
70	59	360	190	2800	338
75	63	380	196	3000	341
80	66	400	201	3500	346
85	70	420	205	4000	351
90	73	440	210	4500	354
95	76	460	214	5000	357
100	80	480	217	6000	361
110	86	500	226	7000	364
120	92	550	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380

325	2000	190	44	44	300	190	20
323	2200	172	310	48	48	22	22
331	2400	181	181	25	350	60	60
332	2600	186	186	26	340	62	62
338	2800	180	180	28	360	70	70
341	3000	166	166	28	380	72	72
346	3200	201	201	400	400	80	80
321	4000	4200	450	30	30	28	28
324	4200	510	440	37	37	30	30
325	5200	514	460	38	38	32	32
361	6000	513	480	38	100	100	100
364	7000	526	500	48	110	110	110
367	8000	543	520	52	120	120	120
368	9000	545	520	53	130	130	130
370	10000	548	530	103	140	140	140
372	12000	524	520	108	120	120	120
373	20000	590	800	113	160	160	160
374	30000	525	820	118	170	170	170
380	40000	592	800	123	180	180	180

190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	750000	382
210	136	1100	285	100000	384

Keterangan:

N = Penentuan besar populasi sampel

S = Penentuan besarnya sampel

D. Instrumen Penelitian

2. Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *Proportional Sampling*. Langkah utama yang harus dilakukan dalam teknik ini adalah menentukan terlebih dahulu jumlah sampel yang dibutuhkan dan diambil dari jumlah keseluruhan populasi, untuk keperluan ini peneliti mengacu pada tabel 2 di atas, maka jumlah sampel yang akan diambil dari populasi sebanyak 136 orang. Lebih lanjut untuk menentukan berapa banyak anggota sampel yang akan diambil dari masing-masing sub-populasinya sebagaimana dikemukakan oleh Soepeno (1997:90) ditetapkan dengan menggunakan rumus: $Spl = \frac{n}{N} \times$

Js

Keterangan:

Spl = Jumlah sampel pada tiap-tiap subpopulasi

N = Jumlah responden dalam tiap-tiap populasi

n = Jumlah responden dalam subpopulasi

381	20000	250	125	130	381
382	250000	1000	135	200	382
384	100000	1100	136	210	384

Keterangan:

N = Penentuan besar populasi sampel

S = Penentuan persamaan sampel

J Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan cara klasifikasi. Langkah utama yang pertama dilakukan dalam teknik ini adalah menentukan telah berapa jumlah sampel yang dibutuhkan dan ditulis di lembar kesimpulan populasi. Rumus klasifikasi ini adalah dengan dasar sampel S di atas, maka jumlah sampel yang akan diperoleh dari populasi sebesar 136 orang. Dengan jumlah sampel dasar tersebut pada populasi sub-sampel akan diperoleh jumlah sampel pada populasi dasar yang ditulis: $S_1 = \frac{N}{S} \cdot S_0$

Js = Jumlah sampel yang dibutuhkan.

Berdasarkan rumus di atas, jumlah responden yang diambil dari tiap-tiap subpopulasi yang mewakili sampel penelitiannya, dan dari hasil perhitungan yang telah dilaksanakan diperoleh perwakilan dari masing-masing sub-populasi sebagai sampel penelitian merupakan hasil pembulatan dari masing-masing sub-populasinya. Dengan demikian populasi yang berjumlah 210 orang dengan subpopulasi mewakili tiap-tiap populasi menghasilkan sampel representatif sebanyak 136 orang.

D. Instrumen Penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui studi lapangan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang dikirim kepada responden. Kuesioner berisi sejumlah pertanyaan dengan penjelasan, sehingga responden dapat mengisi kuesioner dengan pemahaman yang benar. Komunikasi langsung juga dilakukan dengan responden dengan tujuan untuk menjamin objektivitas/kejujuran pengisian kuesioner, selain sebagai upaya agar pengembalian kuesioner, selain sebagai upaya agar pengembalian kuesioner yang telah diisi dapat dilakukan secara optimal.

1. Variabel Budaya Organisasi (X_1)

a) Definisi Konseptual

Budaya organisasi adalah serangkaian nilai-nilai dan pedoman yang diikuti dan patuhi bersama dalam organisasi dan merupakan kerangka kerja sebagai petunjuk dalam melaksanakan pokok pekerjaan. indikator budaya organisasi

12 = jumlah sampel yang dipantau
Berdasarkan rumus di atas, jumlah responden yang diminta
yaitu 100 sampel populasi yang merupakan benefitnya, dan
jika hasil benefitnya yang telah dikenakan dibandingkan dengan
jumlah misi-misi sup-laporsi sebagaimana sampel benefitnya
maka perlu dilakukan pemantauan dari misi-misi sup-laporsi.
Dengan demikian populasi yang perlukan 210 orang dengan sifat
laporsi memiliki sifat-sifat populasi menghasilkan sampel
ukurannya sebesar 130 orang.

ii) Instrumen Penelitian
Penelitian ini dilakukan melalui studi kasus kuantitatif
dengan mendekskripsi krisis yang diketahui keadaan responden.
Krisis peristiwa selanjutnya berlataraskan dengan kejadian yang pernah
terjadi dapat mengakibatkan krisis tersebut dalam bentuknya yang
kemudian juga diketahui bersama dengan responden dengan tujuan
sejauh mana operasionalisasi krisis tersebut sejauh apa/saas
seperti apa/saas bagaimana krisis tersebut sejauh apa/saas
berdampak krisis tersebut yang dapat dilihat diatas
dalam

a) Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Berdasarkan definisi organisasi adalah setiap sistem
bergantung pada struktur dan batasan pertama organisasi
dan membutuhkan ketika kali sebagaimana bentuk organisasi
meskipun bukan bektauan. Indikator pengadaan organisasi

yaitu kesetiaan terhadap norma organisasi, kebersamaan,
kepatuhan dan kejelasan tugas.

b) Definisi Operasional

Budaya organisasi adalah skor yang diperoleh responden dari
hasil pengisian butir-butir instrumen budaya organisasi yang
disusun sebagai pengukur indikator kesetiaan terhadap norma
organisasi, kebersamaan, kepatuhan dan, kejelasan tugas,
instrumen pengukuran ini sebanyak 40 butir dan di susun
berdasarkan 5 katagori tanggapan yaitu: sangat setuju, setuju
,ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dengan kisi-kisi
instrumen penelitian budaya organisasi sebagai berikut :
positif bernilai A =5, B= 4, C=3, D=2, E=1. Sedangkan
pernyatan negatif bernilai : A=1, B=2, C = 3, D =4, E=5.

2. Variabel Kepemimpinan (X_2)

a) Definisi Konseptual

Secara konseptual Kepemimpinan adalah penilaian perilaku
pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sesuai
fungsiya sebagai perencana, pemrakarsa, pengendali ,
pendukung, sumber informasi dan penilaian dalam mencapai
tujuan organisasi, dengan indikator berupa: (1) adanya
perilaku yang mempengaruhi bawahan, (2) adanya perilaku
mengarahkan bawahan, (3) adanya bimbingan terhadap
bawahan; (4) adanya pengawasan terhadap bawahan.

4) Kepemimpinan dan Kegelassen Tujuan
Kepemimpinan dan Kegelassen Tujuan

b) Definisi Operasional

Berdasarkan organisasi adalah skor yang diberikan oleh responden dari hasil kognitif pada instrumen pernyataan organisasi dan disusun sebagaimana berikut ini indikator kesetiaan terhadap tujuan organisasi, kepuasan organisasi, keberlanjutan dan di susun instrumen berdasarkan hasil survei 40 poin dan di susun pedasurhan 5 kategori tautan dalam suatu setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dengan kisi-kisi tiga, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dengan kisi-kisi instrumen berdasarkan padas organisasi sebagai berikut : positif pernyataan A=5, B=4, C=3, D=2, E=1. Sedangkan negatif pernyataan A=1, B=2, C=3, D=4, E=5.

5. Variabel Kepemimpinan (X_2)

a) Definisi Konseptual

Secara konseptual Kepemimpinan adalah bentuk berinteraksi dengan lingkungan sekitar melalui berpembentukan dan pengembangan seseorang karyawan terhadap kondisi kerja itu sendiri (work it self) yang ditandai dengan indikator : tanggung jawab, prestasi, keadilan, terjamin, karir, peraturan, tantangan kerja, gaji, penghargaan, pengawasan, pengakuan, promosi.

b) Definisi Operasional

Kepemimpinan adalah penilaian perilaku pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya sesuai fungsinya sebagai perencana, pemraksasa, pengendali, pendukung, sumber informasi dan penilai dalam mencapai tujuan organisasi, dengan indikator berupa: (1) adanya unsur/ perilaku yang mempengaruhi bawahan, (2) adanya perilaku mengarahkan bawahan, (3) adanya bimbingan terhadap bawahan , dan (4) adanya pengawasan terhadap bawahan, dengan instrumen dalam bentuk lima skala kepemimpinan yang terdiri atas pernyataan-pernyataan dengan lima alternatif jawaban :A=sangat setuju, B= setuju, C = tidak ada pendapat, D = tidak setuju, E = sangat tidak setuju. Pernyataan positif bernilai A=5, B=4, C=3, D=2, E = 1. Sedangkan pernyataan negatif bernilai : A = 1, B=2 , C=3, D= 4, E= 5.

3. Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

a) Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah ekspresi perasaan senang seseorang karyawan terhadap kondisi kerja ,dan kerja itu sendiri (*work it self*) yang ditandai dengan indikator : tanggung jawab, prestasi, keadilan, terjamin, karir, peraturan, tantangan kerja, gaji, penghargaan, pengawasan, pengakuan, promosi.

9) *Deltoidis Konseptis*
Kebunusun kelia sifatip ekspresi belasamu seorang secercahan
perilawan terhadap kondisi kelia, dan kelia ini sendiri (mari)
di setiap dianugerahi dengan indikator : tanggung jawab,
keberhasilan teljawi, kritis, berlatih, inisiatif dan kelia
beretensi, keadilan, teljawi, kritis, berlatih, inisiatif dan kelia
baik berdasarkan pengetahuan dasar kunci, bantuan,

b) Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah ekspresi perasaan senang guru terhadap kondisi kerja, dan kerja itu sendiri dengan indikator: tanggung jawab, prestasi, keadilan, terjamin, karir, peraturan, tantangan kerja, gaji, penghargaan, pengawasan, pengakuan, promosi.

4. Variabel Komitmen Organisasi (X₄)

a) Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah tekad untuk melakukan suatu aktivitas orang secara terus menerus tanpa adanya keraguan dalam mewujudkan tujuan organisasi, karena aspek (1) kesesuaian diri dengan organisasi , (2) kepercayaan terhadap organisasi dan (3) loyalitas kepada organisasi. Aspek kesesuaian diri dengan organisasi memiliki indikator (a) kesesuaian nilai-nilai organisasi, (b) kesesuaian tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, (c) kesesuaian diri dengan dengan tugas organisasi. Aspek kepercayaan terhadap masa depan organisasi memiliki indikator : (a) kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi,(b) kepercayaan terhadap tujuan organisasi, (c) kepercayaan terhadap masa depan organisasi.

Aspek loyalitas terhadap organisasi memiliki indikator : (a) kesetiaan menjadi anggota organisasi, (b) kesetiaan menjaga nama baik organisasi, (c) ketiaatan terhadap keputusan organisasi, (d) kecintaan terhadap organisasi.

(d) Definisi Operasional
Kebutuhan kelas sebagai eksplisi berdasarkan sejauh mana terhadap kondisi kelas, dan kelas itu sendiri dengan indikator tumbuhan jaswip, prestasi, kesadaran, teladan, kartu, bentuk dan pengetahuan kelas, baik, pengalaman, pendidikan, pengembangan, dan pemrosesan.

a) Variabel Komitmen Organisasi (X_1)

(a) Definisi Konseptual
Komitmen organisasi adalah sikap terhadap unit manajemen suatu organisasi secara teknis melalui tindakan suatu aktivitas orang secara teknis melalui tindakan bahwa seseorang memiliki ketertarikan dalam memenuhi tujuan organisasi. (1) Kebutuhan terhadap kesesuaian diri dengan organisasi. (2) Kebutuhan terhadap organisasi dan (3) volatilitas kepadatan organisasi. Aspek kesesuaian diri dengan organisasi memiliki indikator (a) kesesuaian utilistik organisasi, (b) kesesuaian tujuan organisasi utilistik organisasi, (c) kesesuaian diri dengan bingkai organisasi. Aspek Kebutuhan terhadap massa dengan tujuan organisasi memiliki indikator : (a) Kebutuhan dengan organisasi wewenang organisasi, (b) Kebutuhan terhadap utilistik organisasi, (c) Kebutuhan terhadap masa depan organisasi. (c) Kebutuhan terhadap masa depan organisasi.

b) Definisi Operasional

Komitmen organisasi adalah skor yang diperoleh dari responden melalui angket yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai variabel komitmen organisasi dalam bentuk indikator yang diuraikan dan dideskripsikan dalam kisi-kisi instrumen.

E. Teknik Analisa Data

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang menggunakan data primer untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti, yakni hubungan kausal yaitu pengaruh variabel yang satu terhadap variabel yang lainnya. Di mana jika variabel endogen dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel eksogen menyebabkan perubahan variabel endogen.

Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan statistik. Analisis yang dilakukan dengan dua cara ,yaitu (1) statistik deskriptif dan (2) statistik inferensial. Masing-masing jenis analisis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut. Analisis deskriptif dilakukan untuk mencari harga: rata-rata, simpangan baku, kemudian dilanjutkan dengan membuat dan menampilkan histogram dari masing-masing skor variabel penelitian.

Analisis inferensial dalam penelitian ini digunakan agar kesimpulan yang dibuat berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat digeneralisasikan . Langkah awal dalam pengujian hipotesis adalah terkait dengan persyaratan analisis. Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi dan korelasi sebagai pengujian hipotesis adalah 1) sampel harus diambil acak dan memenuhi sampel

d) **Deklinasi Objektifasi**
Komitmen objektivasi adalah skor yang diperoleh dari respon pengujian melalui subjek dan peristiwa berdasarkan-perspektif subjektif mengenai variabel komitmen objektivasi dalam penelitian. Indikator yang dimaksud dari diklaimkan dalam kisi-kisi instrument.

e) **Teknik Analisis Data**
Penelitian ini meribakan benelitius sume yang menggunakan dasar bimbingan untuk mendapatkan populasi suatu subjek. Akhir pupuhuan kasus dalam bedasarkan subjek yang sume terhadap variabel yang jauhnya. Di mana jika variabel endogen diukur silang dengan studi oleh variabel eksogen maka sebagian besar subjek yang dilakukan dengan teknik deskribatif dan (2) teknik inferensial. Misin-masing jenis analisis tersebut dapat dimaksud sebagai berikut. Analisis deskribatif dilakukan untuk mencari patokan, simbol dan pakar kemudian disajikan pada wawancara temuan dan menampilkan pirologis dan misin-masing teknik benelitius.

f) **Analisis Intervensi**
Analisis intervensi dalam benelitius ini digunakan agar respon pengujian yang diperoleh berdasarkan hasil benelitius pirologis dapat dieliminasikan. Langkah awal dalam benelitius pirologis adalah dengan memperbaiki analisis dan korelasi. Berdasarkan yang ada persi benelitius merupakan wakil subjek analisis leheri dan korelasi sebagi benelitius pirologis sifatnya (1) subjek pertama dimungkinkan sebagi subjek dan wawancara

minimum, (2) skor variabel untuk setiap kelompok harus berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal, dan (3) untuk kelompok X, varians S^2 x harus sama. Mengingat syarat pertama telah terpenuhi pada saat penetapan dan pengambilan data, maka dalam penelitian ini hanya dilakukan uji normalitas dan uji homogenitas.

Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampling berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. Teknik yang digunakan untuk menguji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Untuk pengujian homogenitas varians variabel terikat untuk setiap harga-harga kelompok variabel bebas.

Setelah semua persyaratan analisis sudah terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Data yang terkumpul dianalisis dengan regresi dan korelasi senagai dasar untuk melakukan analisis jalur. Dengan demikian, analisis berikutnya dilakukan dengan regresi dan korelasi sederhana dengan rumus Product Moment dari Person dan dilanjutkan dengan menghitung koefisien jalur untuk masing-masing jalur yang telah dikonstruksikan.

minimum', (2) skor antisipasi untuk setiap kelompok partisipasi dari populasi yang memiliki distribusi normal, dan (3) untuk kelompok X antisipasi $S^2 \times$ partis sum. Mengingat varians bersama lebih besar pada populasi ini berdasarkan dan pada pengujian dugaan ini.

pada dilakukan di organisasi dan di promosi.

Pengujian hipotesis dua tailed dilakukan untuk mengetahui sejauh mana dugaan populasi sampai dengan populasi partisipasi dan populasi yang memiliki distribusi normal. Teknik yang digunakan untuk mengetahui pengujian populasi tersebut adalah Kolmogorov Smirnov. Untuk mendekati populasi antisipasi teknik untuk setiap partis-partis kelompok partisipasi.

Setelah sejauh bersifatnya antisipasi sudah terbukti, antisipasi disajikan dengan bentuk hipotesis. Data yang terkumpul disajikan dengan tipe data kuantitatif deskriptif deskripsi deskripsi jatah. Dengan demikian, antisipasi pertama diketahui dengan tipe data kuantitatif deskripsi deskripsi deskripsi deskripsi jatah. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel Budaya organisasi(X_1) dapat dilihat pada tabel serta histogram berikut.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Data Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel Budaya organisasi(X_1) diperoleh skor terendah adalah 58 dan yang tertinggi adalah 136. Rata-rata 90,74, simpangan baku 17,74, median 87,00, dan modus 89,00. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam sembilan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel Budaya organisasi(X_1) dapat dilihat pada tabel serta histogram berikut.

Tabel 2 : Distribusi Frekuensi Skor Budaya organisasi

Klp	Rentang Nilai	Frekuensi	Percentase
1	50 - 60	3	2.21
2	61 - 70	4	2.94
3	71 - 80	26	19.11
4	81 - 90	29	21.32
5	91 - 100	23	16.91
6	101 - 110	14	10.29
7	111 - 120	10	7.36
8	121 - 130	21	15.45
9	131 - 140	6	4.41
J u m l a h		136	100

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V. Deskripsi Data

1. Data Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan pilih-pilih berdasarkan variabel budaya organisasi (X_1) dibentuk skor teladan sebesar 28 dan skor tertinggi sebesar 136. Rata-rata 90,74, simpangan persen 17,74, median 87,00, dan modus 89,00. Sepanjang data ini menunjukkan persamaan median dan modus tidak sama perbedaan ini ini menunjukkan persamaan data cenderung perdisipasi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik hasil yang telah diperoleh, data diklasifikasi dalam sempadan interval kelas. Untuk memudahkan gambaran dan lebih jelas tentang distribusi skor variabel Budaya Organisasi (X_1) dapat dilihat pada tabel sesusai pustakawan peritungan.

Tabel 2 : Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi

Kelip	Frekuensi	Frekuensi	Frekuensi
1	3	4	251
2	4	26	584
3	26	28	1311
4	28	23	1335
5	26	21	1031
6	14	14	1038
7	10	10	1242
8	10	11	1241
9	8	11	100
10	6	12	131
11	31	13	131
12	31	13	131
13	13	13	131
14	3	3	131

Tabel 2 di atas menunjukkan sebaran skor Budaya organisasi

(X_1) sebanyak 62 orang (45,58 %) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 23 orang (16,91 %) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori cukup dan sebanyak 51 orang (37,50 %) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka Budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan sebagai berikut:

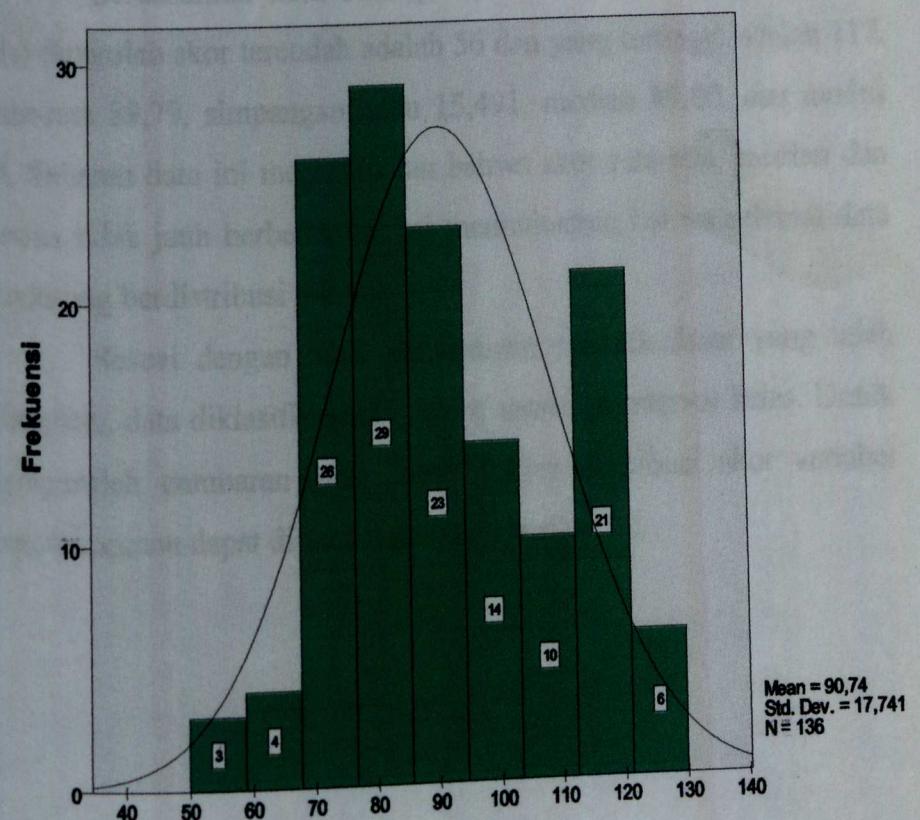
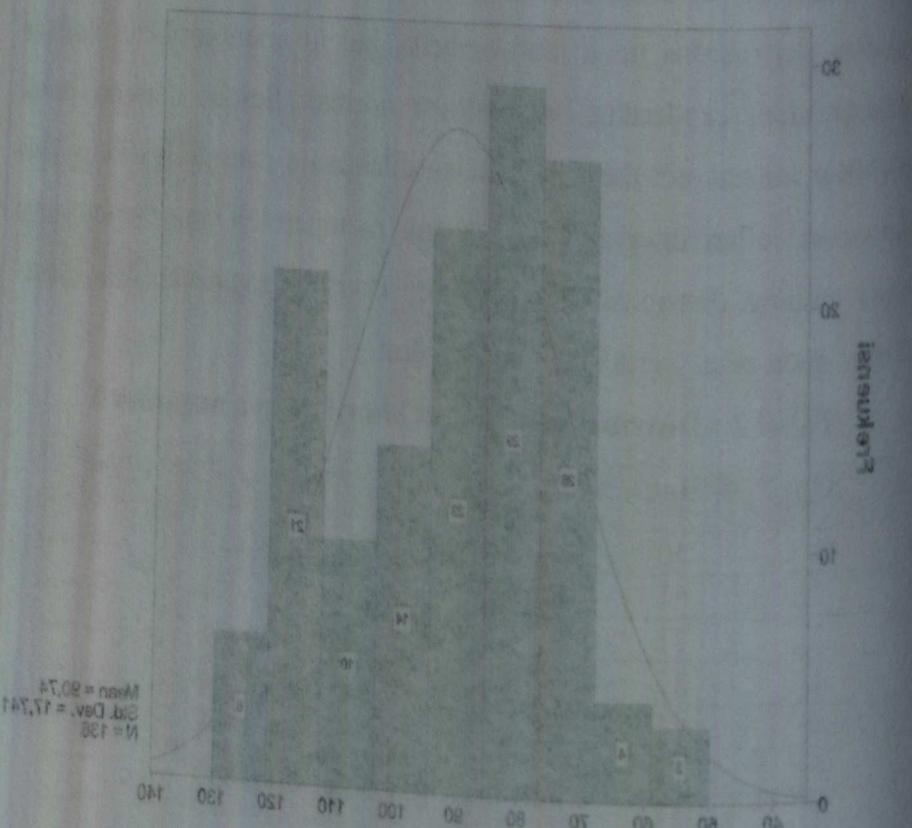
Gambar 2 : Histogram Budaya organisasi (X_1)

Table 2 di atas menunjukkan sebagian skor Budaya organisasi (X_1) sebagian besar di antara kelas (X) sebagian besar di antara (45,28%) persentil keatas (interkuartil atas perkiraan limas dan sebagian besar) dan sebagian besar (19,01%) persentil bawah kelas interkuartil atas perkiraan cukup dan sebagian besar (21,01%) di antara kelas interkuartil atas perkiraan cukup sebagian besar (37,50%) di antara kelas interkuartil atas perkiraan baik. Berdasarkan hasil di atas maka Budaya organisasi merupakan persentil tertinggi. Sedangkan klasifikasi disiplinasi sebagian besar



Gambar 2 : Histogram Budaya organisasi (X_1)

Histogram di atas menunjukkan bahwa data pemasaran variabel Budaya organisasi (X_1) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variable pemasaran variable Budaya organisasi (X_1) condong kekanan.

2. Data Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel Kepemimpinan (X_2) diperoleh skor terendah adalah 56 dan yang tertinggi adalah 117. Rata-rata 89,79, simpangan baku 15,491, median 89,00, dan modus 89. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal.

Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam sembilan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Histogram di atas menunjukkan persamaan desa berpusatasi asimmetri. Bandanya oligarkisasi (X_1) terdapat persamaan tipe "lebih" median dan modus terdapat sifat. Kewajiban tipe median dan modus persamaan kelas interval yang sama pada sebagian kali lebih besar. Dan desa tersebut disimpulkan persamaan antisipasi berpusatasi antisipasi Bandanya oligarkisasi (X_1) condong kekanan.

5. Data Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan poin-poin berulangannya antisipasi Kepemimpinan (X_2) dibentuk skor rata-rata sebesar 56 dan yang tertinggi adalah 117. Rata-rata 89,79, simpangan persen 15,40, median 80,00, dan modus 88. Separan data ini menunjukkan persamaan skor rata-rata, median dan modus tidak jauh perbedaan, hal ini menunjukkan persamaan desa condong perdisiplinan formal. Sesuai dengan hasil klasifikasi statistik dasar yang telah dilihatnya, desa dibentuk klasifikasi desa sempurna interaksi kelas. Untuk memperoleh gambaran yang lebih tentang distribusi skor antisipasi Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3: Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan

Klp	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
1	50 - 60	2	1.47
2	61 - 70	6	4.41
3	71 - 80	11	8.08
4	81 - 90	21	15.44
5	91 - 100	26	19.11
6	101 - 110	17	12.50
7	111 - 120	21	15.44
8	121 - 130	26	19.11
9	131 - 140	6	4.41
J u m l a h		136	100

Tabel 3 di atas menunjukkan sebaran skor Kepemimpinan (X_2) sebanyak 19 orang (13,97 %) berada di bawah rata-rata kelas atau berkategori kurang Kepemimpinan(X_2) dan sebanyak 21 orang (15,44 %) berada pada rata-rata kelas Kepemimpinan (X_2) atau berkategori cukup dan sebanyak 96 orang (70,58 %) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka Kepemimpinan umumnya berada di atas rata-rata atau berkategori baik. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan sebagai berikut:

kelar ini, dan setiap kali ada kenaikan nilai mata pelajaran, dan data tersebut disimpulkan bahwa yang berada pada posisi tertinggi dalam Kepemimpinan (X_2) condong ke kanan.

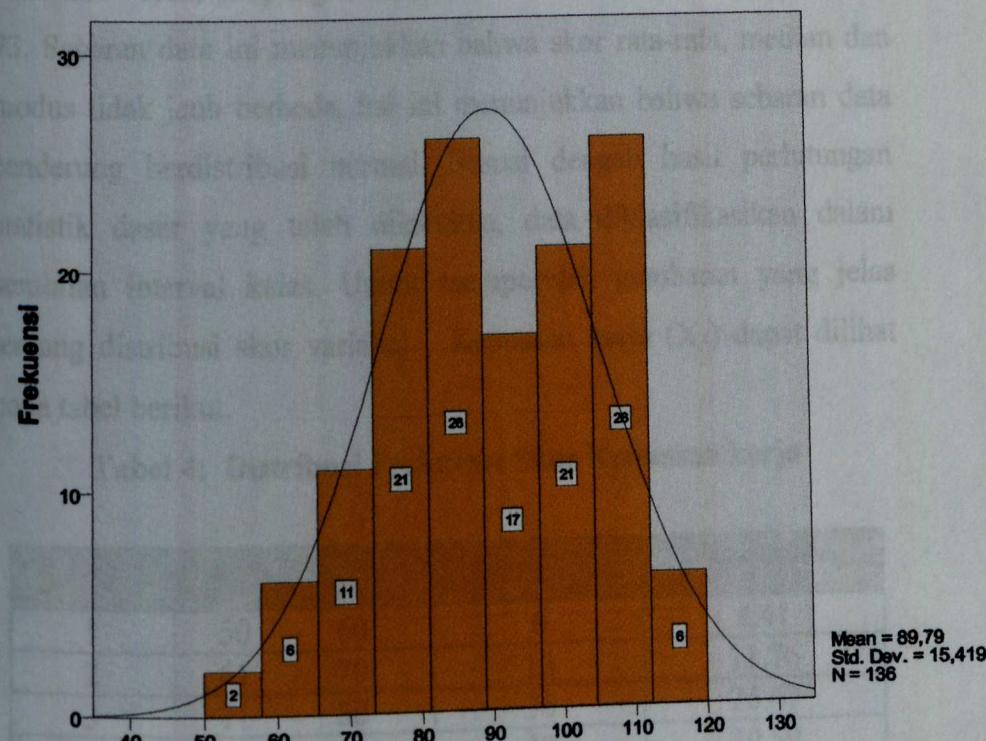
3. Data Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan bukti-buktinya pengaruh variabel Kepuasan kerja (X_3) disampaikan skor tertinggi adalah 52 dan yang terendah adalah 116.

Tabel 3: Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan

Kel	Ruang Lingk	Frekuen	Persentase
1	20 - 60	5	1,41
2	61 - 100	6	4,41
3	101 - 120	11	8,30
4	121 - 130	21	12,44
5	131 - 140	26	18,71
6	141 - 150	13	12,50
7	151 - 160	21	12,44
8	161 - 170	8	10,11
9	171 - 180	6	4,41
10	181 - 190	100	73,91

Rata-rata 76,42, median 78,34, modus 76,00, dan modus

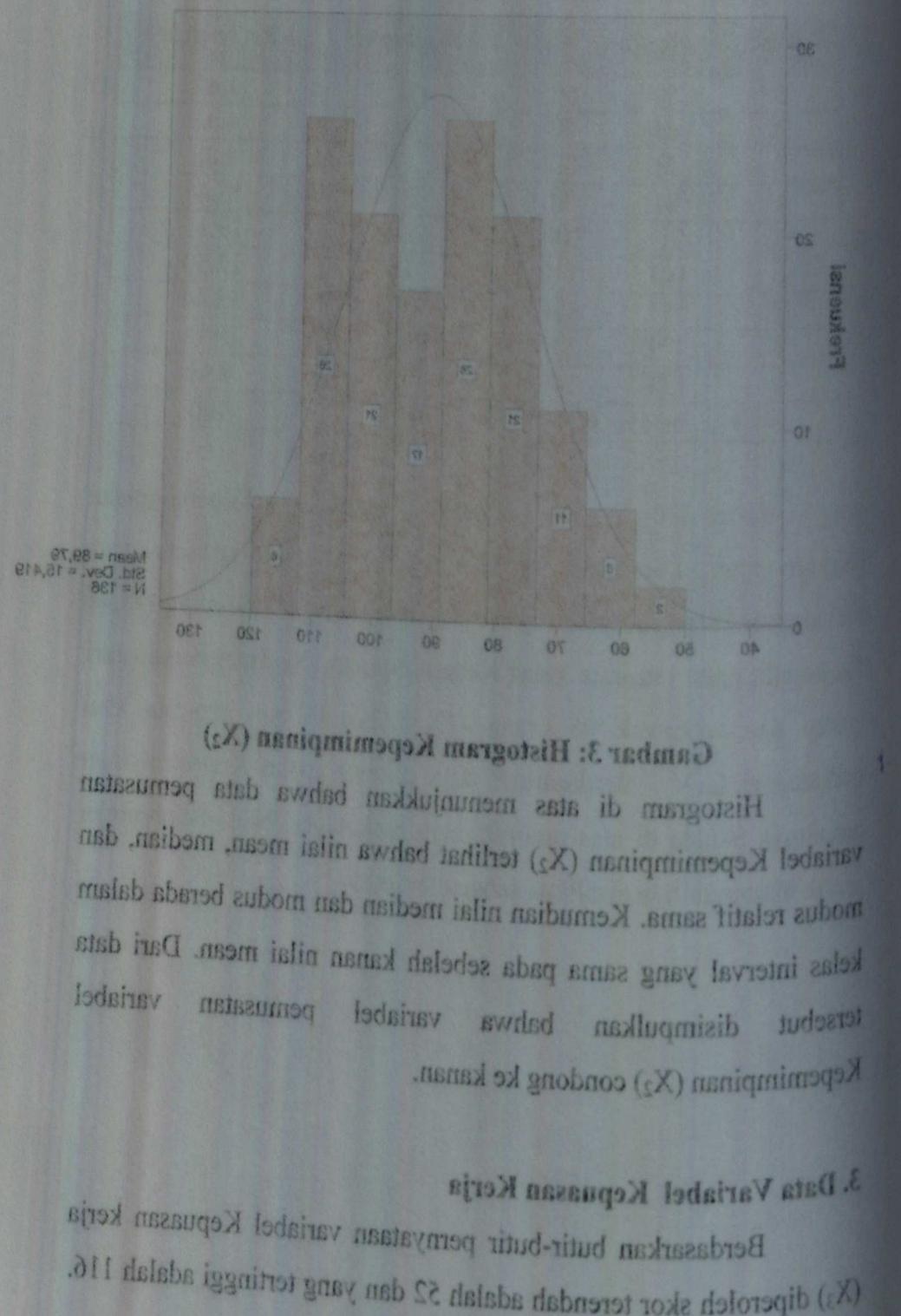


Gambar 3: Histogram Kepemimpinan (X_2)

Histogram di atas menunjukkan bahwa data pemasatan variabel Kepemimpinan (X_2) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kanan nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel pemasatan variabel Kepemimpinan (X_2) condong ke kanan.

3. Data Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel Kepuasan kerja (X_3) diperoleh skor terendah adalah 52 dan yang tertinggi adalah 116.



Rata-rata 78,82, simpangan baku 14,334, median 76,00, dan modus 73. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam sembilan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel Kepuasan kerja (X_3) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4: Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan kerja

Klp	Rentang Nilai	Frekvensi	Persentase
1	50 - 60	6	4.41
2	61 - 70	16	11.76
3	71 - 80	36	26.47
4	81 - 90	28	20.59
5	91 - 100	16	11.76
6	101 - 110	11	8.09
7	111 - 120	18	13.23
8	121 - 130	3	2.21
9	131 - 140	2	1.47
J u m l a h		136	100

Tabel 4 menunjukkan sebaran skor Kepuasan kerja (X_3) sebanyak 22 orang (16,17 %) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 36 orang (26,47 %) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori sedang dan sebanyak 78 orang (57,35 %) di atas rata-rata atau berkategori kurang. Berdasarkan data di atas maka Kepuasan kerja (X_3) umumnya berada di atas rata-

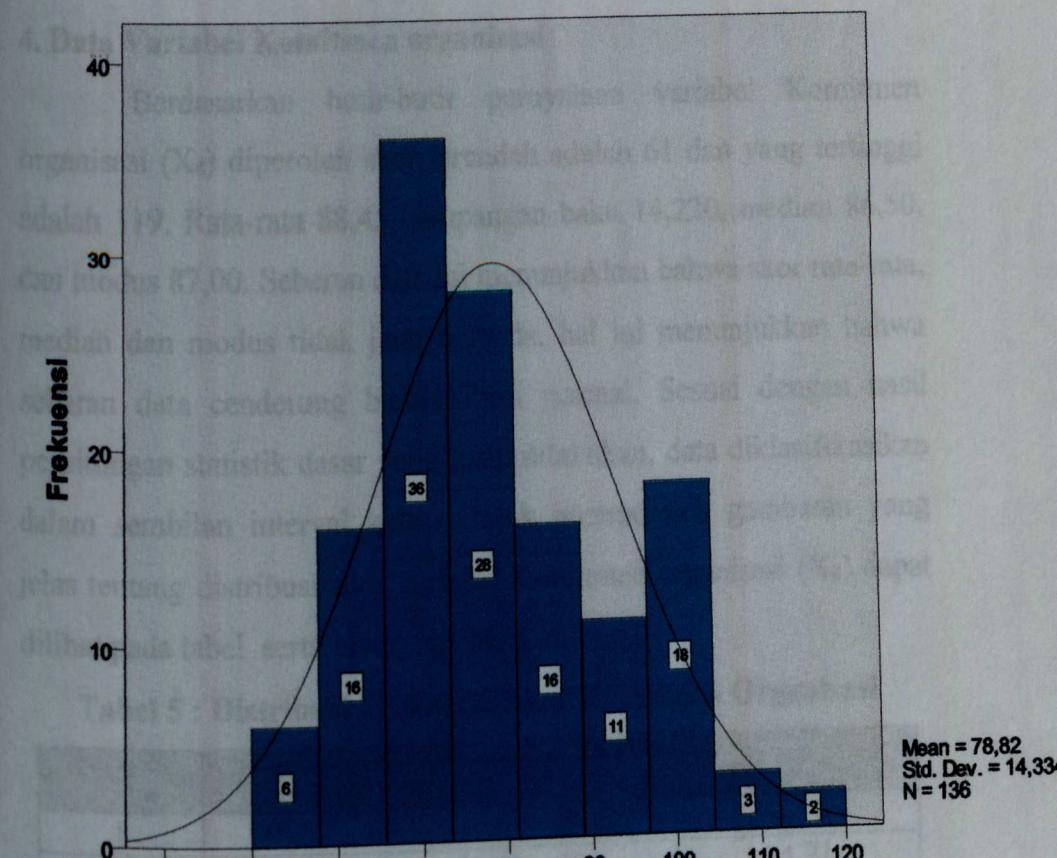
Rata-rata 78,82, simpangan pakai 14,334, median 76,00, dan modus 73. Sepertainsa diatas ini menunjukkan persamaan skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan persamaan skor rata-rata, median dan cenderung penyebaran data normal. Sesuai dengan hasil berhitungnya statistik deskriptif yang telah diketahui, data diklasifikasi dalam sembilan interval kelas. Untuk memudahkan sumpanya bisa dilihat tampilan distribusi skor kualitas Kepuasan kerja (X_3) dapat dilihat berdasarkan pada tabel berikut.

Tabel 4: Distribusi Leksenasi Skor Kepuasan kerja

Kel	Interval Minis	Frekuensi	Distribusi
44,4	50 - 60	6	
11,76	61 - 70	16	
26,42	71 - 80	36	
30,26	81 - 90	28	
11,76	91 - 100	16	
8,80	101 - 110	11	
13,33	111 - 120	6	
2,51	121 - 130	18	
1,43	131 - 140	5	
100	141 - 150	9	
	Jumlah	136	

Tabel 4 menunjukkan sepanjang skor Kepuasan kerja (X_3) sepanjang 23 orang (16,13%) berada di bawah rata-rata kelas interval tertinggi kurang dari sepanjang 36 orang (26,42%) berada dalam petak kategori kurang dari sepanjang 36 orang (26,42%) berada bagian sepanjang 23 orang (16,13%) di atas rata-rata dan petak kategori kurang dari sepanjang 36 orang (26,42%) berada bagian sepanjang 36 orang (26,42%) di atas rata-rata. Dengan demikian data di atas maks Kepuasan kerja (X_3) merupakan permas di atas rata-

rata atau berkategorai baik. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan sebagai berikut:



Gambar 4 : Histogram Kepuasan kerja (X_3)

Histogram di atas menunjukkan bahwa data pemasaran variabel Kepuasan kerja (X_3) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kanan nilai mean. Dari data

tersebut disimpulkan bahwa variabel pemasaran variabel Kepuasan kerja (X_3) condong ke kiri.

tersebut disimpulkan bahwa variabel pemasaran variabel Kepuasan kerja (X_3) condong ke kiri.

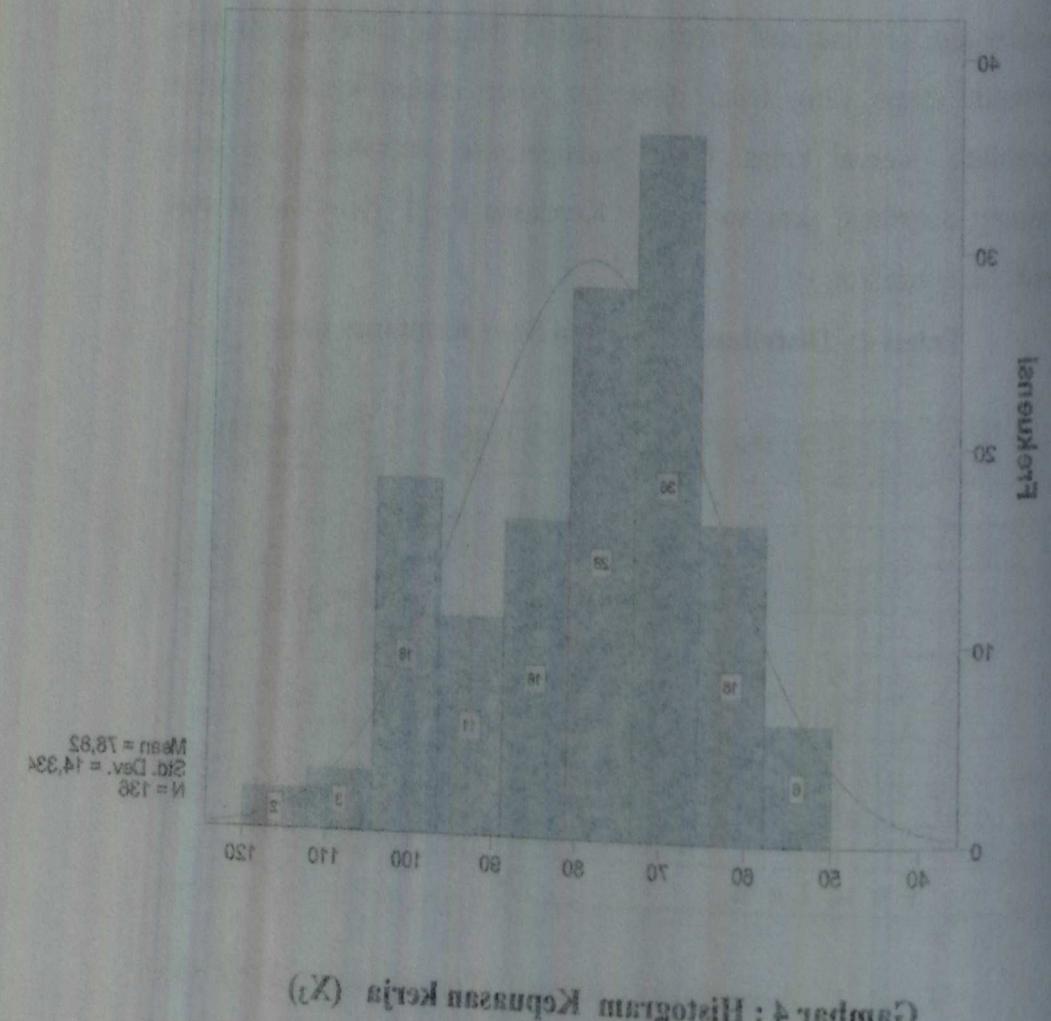
4. Data Variabel Komitmen organisasi

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel Komitmen organisasi (X_4) diperoleh skor terendah adalah 61 dan yang tertinggi adalah 119. Rata-rata 88,45, simpangan baku 14,220, median 86,50, dan modus 87,00. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam sembilan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel Komitmen organisasi (X_4) dapat dilihat pada tabel serta histogram berikut.

Tabel 5 : Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Organisasi

Klp	Rentang Nilai	Frekuensi	Percentase
1	50 - 60	2	4.47
2	61 - 70	20	14.71
3	71 - 80	24	17.64
4	81 - 90	22	16.17
5	91 - 100	22	16.17
6	101 - 110	13	9.56
7	111 - 120	13	9.56
8	121 - 130	12	8.82
9	131 - 140	8	5.88
J u m l a h		136	100

Tabel 5 di atas menunjukkan sebaran skor Komitmen organisasi (X_4) sebanyak 46 orang (33,82 %) berada di bawah rata-



tersebut disimbulkan pasca antisipasi berasal dari Komitmen
kelas (X_4) condong ke kiri.

4. Data Antisipasi Komitmen Organisasi

Berdasarkan poin-poin berdasarkan antisipasi kelas (X_4) dibelanjakan skor teladan sebesar 61 dan hasil terdiri
dari 110. Rata-rata 88,45, simboliknya pukul 14.220, median 86,20,
dan moda 87,00. Sepertinya data ini memungkinkan pasca skor teladan
median dan moda tidak jauh berbeda, hal ini memungkinkan pasca
sepertinya data condong pada posisi tengah. Sesisi depan pasal
berpindahannya statistik deskripsi yang diketahui, data diklasifikasi
dalam sempadan interval kelas. Untuk membedakannya simpangan baku
lebih lanjut dibandingkan skor antisipasi kelas. Untuk Komitmen Organisasi (X_4) dapat
dilihat pada tabel setia histogram berikut.

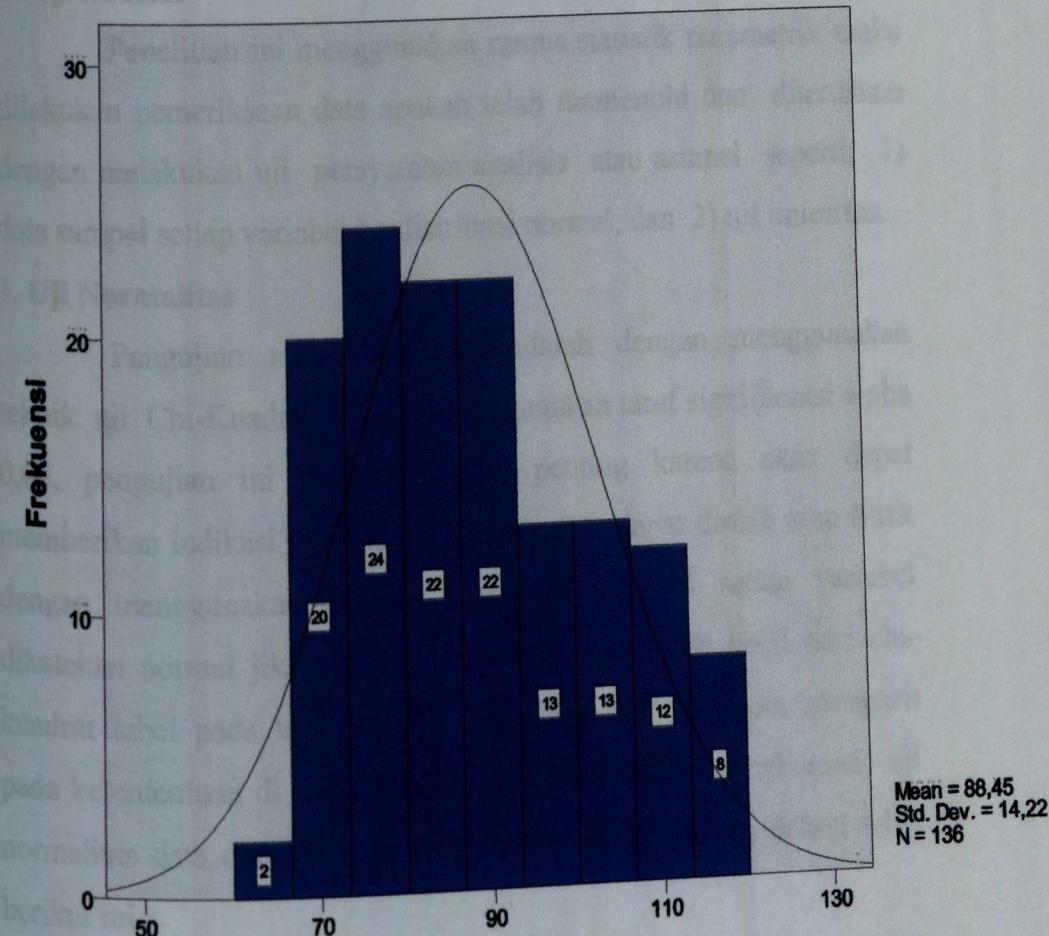
Tabel 2 : Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Organisasi

Kelas	Frekuensi	Persentase
61 - 60	3	2,21
61 - 70	30	22,17
71 - 80	24	17,04
81 - 90	25	18,17
91 - 100	23	16,17
101 - 110	13	9,29
111 - 120	13	9,29
121 - 130	8	5,88
131 - 140	8	5,88
141 - 150	13	9,29
151 - 160	13	9,29
161 - 170	12	8,82
171 - 180	8	5,88
181 - 190	2	1,47
191 - 200	1	0,74
Total	136	100

Tabel 2 di atas menunjukkan seberapa skor Komitmen
organisasi (X_4) sebagian besar orang (33,82%) berada di bawah rata-

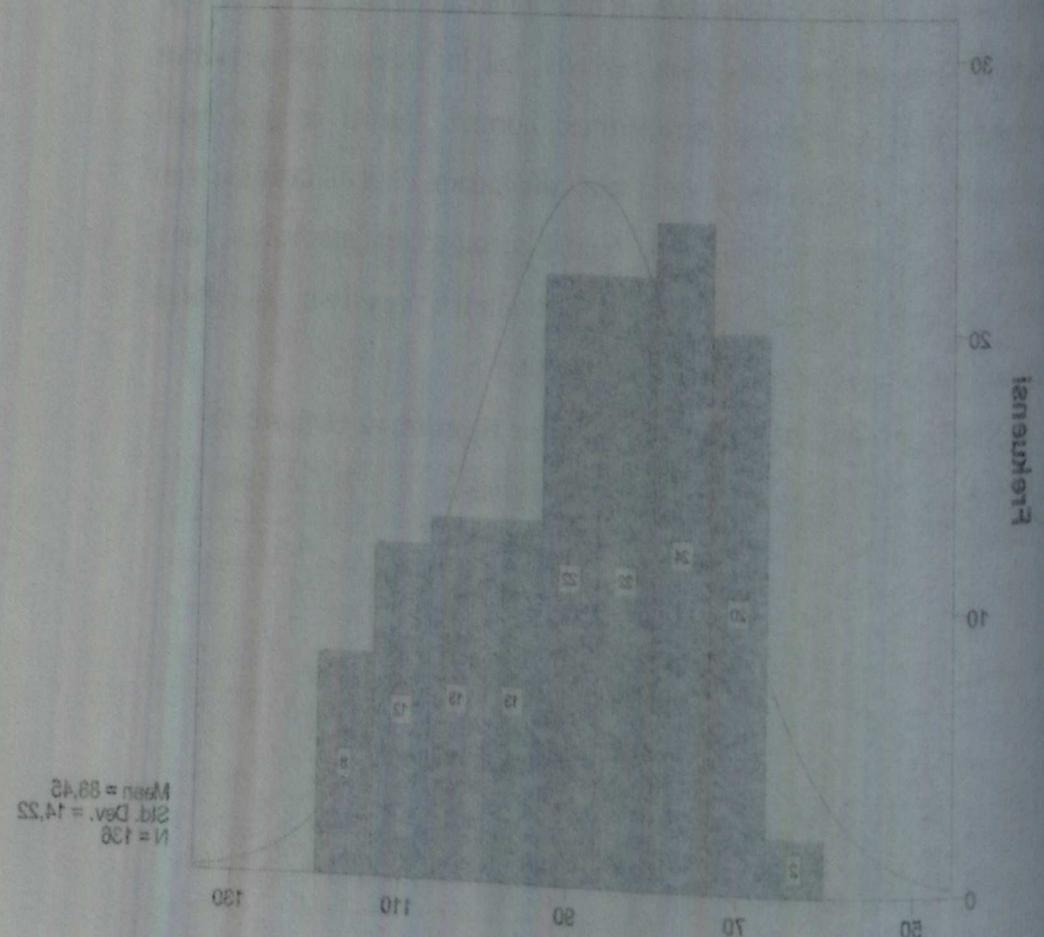
rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 22 orang
(16,17 %) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori cukup
dan sebanyak 56 orang (41,17%) di atas rata-rata atau berkategori
baik. Berdasarkan data di atas maka Komitmen organisasi (X_4)
umumnya berada di atas rata-rata atau berkategori baik. Selanjutnya
grafik histogramnya disajikan sebagai berikut:

5. Uji Analisis



Gambar 5 : Histogram Komitmen organisasi (X_4)

kelas interval lain perkiraan kurang dari sepasang 25 orang (16,1%) perluas pada kelas interval lain perkiraan kurang dari sepasang 56 orang (41,1%) di atas kelas interval lain perkiraan cukup baik. Berdasarkan data di atas maka Komitmen organisasi (X_4) merupakan perluas di atas kelas interval lain perkiraan baik. Sesudahnya berdasarkan data di atas maka Komitmen organisasi (X_4) bersifat simetris disebutkan sebagai berikut:



Gambar 2 : Histogram Komitmen organisasi (X_4)

Tabel Histogram di atas menunjukkan bahwa data pemasaran variabel Komitmen organisasi (X_4) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variable pemasaran variabel Komitmen organisasi (X_4) condong kekiri.

B. Uji Asumsi

Penelitian ini menggunakan rumus statistik parametrik maka dilakukan pemeriksaan data apakah telah memenuhi dan diteruskan dengan melakukan uji persyaratan analisis atau asumsi seperti: 1) data sampel setiap variabel berdistribusi normal, dan 2) uji linieritas.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Chi-Kuadrat dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal jika nilai chi-kuadrat hitung lebih kecil dari chi-kuadrat tabel pada taraf signifikansi alpha 0,05. Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

Histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi asimetris. Komitmen organisasi (X_4) terdapat pada nilai mean median dan mode yang sama. Komitmen organisasi (X_4) berdistribusi simetris. Data tersebut disimpulkan bahwa variabel berdistribusi asimetris.

Komitmen organisasi (X_4) condong ke kiri.

D. Uji Asimetri

Bentangan ini mendukung bahwa data berdistribusi simetris statistik parametrik karena nilai kuartil bawah (Q_1) dan kuartil atas (Q_3) sama dengan nilai kuartil tengah (Q_2) dan nilai median.

E. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas data sampel dengan mendukung bahwa Chi-Kuadrat sebesar 25,67 dengan derajat kebebasan 45, maka data berdistribusi normal. Pada uji Chi-Kuadrat dengan derajat kebebasan 45, maka nilai Chi-Kuadrat hitung sebesar 25,67 lebih kecil dari Chi-Kuadrat tabel dengan derajat kebebasan 45,67. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya organisasi (X_1) berdistribusi normal.

Pertama ini :

Tabel 6 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	dk	Chi-hitung	Chi-tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	45	25.67	67.50	Normal
Kepemimpinan (X_2)	46	45.77	67.50	Normal
Kepuasan Kerja (X_3)	41	31.38	67.50	Normal
Komitmen organisasi (X_4)	43	41.29	67.50	Normal

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai chi-kuadrat hitung data variabel Budaya organisasi (X_1) sebesar 25,67 dan nilai chi-kuadrat tabel dengan derajad kebebasan (dk) = 45 pada taraf signifikansi alpa 0,05 adalah sebesar 67,50. Jadi berdasarkan hasil tersebut diperoleh chi-kuadrat hitung lebih kecil dari chi-kuadrat tabel ($25.67 < 67.50$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel Budaya organisasi (X_1) berdistribusi normal.

Kemudian untuk data variabel Kepemimpinan (X_2) menunjukkan bahwa nilai chi-kuadrat hitung sebesar 45,77 dan nilai chi-kuadrat tabel dengan derajad kebebasan (dk) = 46 pada taraf signifikansi alpa 0,05, adalah sebesar 67,50. Jadi berdasarkan hasil tersebut diperoleh chi-kuadrat hitung lebih kecil dari chi-kuadrat tabel ($45.77 < 67.50$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel Kepemimpinan(X_2) berdistribusi normal.

Untuk data variabel kepuasan kerja (X_3) menunjukkan bahwa nilai chi-kuadrat hitung sebesar 31,38 dan nilai chi-kuadrat tabel dengan derajad kebebasan (dk) = 41 pada taraf signifikansi alpa 0,05, adalah sebesar 67,50. Jadi berdasarkan hasil tersebut diperoleh chi-

Tabel 6 : Rangkuman Uji Multivariat Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	dk	Chi ²	Chi ² tabel	Kesimpulan
Bantuan Organisasi (X ₁)	42	25,62	67,50	Molihai
Kebutuhan Kehidupan (X ₂)	46	45,77	67,50	Molihai
Kebutuhan Kelas (X ₃)	41	31,38	67,50	Molihai
Komitmen Organisasi (X ₄)	43	41,38	67,50	Molihai

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai chi-kuadrat hitung dari variabel Bantuan Organisasi (X₁) sebesar 25,62 dan nilai chi-kuadrat tabel sebesar 67,50 dengan derajat kebebasan (dk) = 42 berasal hasil signifikansi lebih 0,05 sehingga sebesar 0,20. Jadi perdasikan hasil tes seperti diatas nilai chi-kuadrat hitung lebih kecil dari chi-kuadrat tabel (25,62 < 67,50). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Bantuan Organisasi (X₁) berdistribusi nonnormal.

Kemudian untuk data variabel Kebutuhan Klas (X₂) menunjukkan bahwa nilai chi-kuadrat hitung sebesar 45,77 dan nilai chi-kuadrat tabel sebesar 67,50 dengan derajat kebebasan (dk) = 46 berasal hasil signifikansi lebih 0,05 sehingga sebesar 0,20. Jadi perdasikan hasil tes seperti diatas nilai chi-kuadrat hitung lebih kecil dari chi-kuadrat tabel (45,77 > 67,50). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan Klas (X₂) berdistribusi nonnormal.

Untuk data variabel Kebutuhan Kelas (X₃) menunjukkan bahwa nilai chi-kuadrat hitung sebesar 31,38 dan nilai chi-kuadrat tabel sebesar 67,50 dengan derajat kebebasan (dk) = 41 berasal hasil signifikansi lebih 0,05 sehingga sebesar 0,20. Jadi perdasikan hasil tes seperti diatas nilai chi-kuadrat hitung lebih kecil dari chi-

kuadrat hitung lebih kecil dari chi-kuadrat tabel (31,38 < 67,50). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel kepuasan kerja (X₃) berdistribusi normal. Sedangkan untuk data Komitmen organisasi (X₄) menunjukkan bahwa nilai chi-kuadrat hitung sebesar 41,38 dan nilai chi-kuadrat tabel dengan derajad kebebasan (dk) = 43 pada taraf signifikansi alpa 0,05, adalah sebesar 67,50. Jadi berdasarkan hasil tersebut diperoleh chi-kuadrat hitung lebih kecil dari chi-kuadrat tabel (41,38 < 67,50). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel Komitmen organisasi (X₄) berdistribusi normal. Dengan demikian, dari data keempat variabel penelitian yang diperoleh di lapangan dapat disimpulkan bahwa data variabel penelitian berdistribusi secara normal.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah keadaan hubungan antara varibel dependent dengan variabel independent bersifat linear atau tidak. Hubungan yang linear mengindikasikan adanya pengaruh veriabel independent terhadap variabel dependent. Atau dengan kata lain setiap kenaikan satu satuan variabel independent akan menyebabkan perubahan pada variabel dependent. Untuk menguji liaritas variabel dilakukan dengan menggunakan Anova (*Analysis of Variances*) dan uji signifikansi dengan menggunakan uji F. Kriteria pengujian adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05 maka garis regresi dianggap linear. Hasil analisis uji linearitas selengkapnya terangkum dalam tabel 7 berikut ini :

kuadrat paling besar memiliki nilai chi-kvadrat tabel ($31.38 > 6.250$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada asumsi kebutuhan ketiga (X_3) perdistorsi normal. Sedangkan untuk variabel Komitmen organisasi (X_4) menunjukkan bahwa nilai chi-kvadrat paling besar sebesar 41.29 dan nilai chi-kvadrat tabel dengan derajat kebebasan ($df = 43 - 4 = 40$) adalah 25.00 yang berarti bahwa nilai χ^2 sebesar 41.29 lebih besar dari nilai χ^2 tabel sebesar 25.00. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada asumsi kebutuhan ketiga (X_4) perdistorsi normal terlepas dari klasifikasi chi-kvadrat paling besar pada variabel Komitmen organisasi (X_4). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada asumsi kebutuhan ketiga (X_3) perdistorsi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada asumsi kebutuhan ketiga (X_3) perdistorsi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas disampaikan untuk mendukung asumsi kebutuhan ketiga (X_4) perdistorsi normal. Untuk mendukung suatu variabel dependen dengan asumsi perdistorsi linear maka diperlukan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen yang tidak berhubungan dengan variabel independen. Atau dengan kata lain bahwa kausalitas antara variabel independen yakni merupakan kausalitas antara variabel independen dengan variabel dependen yang tidak berhubungan dengan variabel independen. Untuk mendukung kausalitas antara variabel independen dengan variabel dependen yang tidak berhubungan dengan variabel independen maka diperlukan uji Aova (Analysis of Variance) dan di sini ditunjukkan dengan menggunakan uji F. Kriteria benarilah adapula jika $F_{tabel} < F_{pada}$ base test nilai signifikansi 0.05 weeks atau tetapi nilai signifikansi hasil uji linieritas selempaknya tetapi dalam tabel 7 perhitungan ini :

Tabel 7 : Rangkuman Anava Hasil Analisis Uji Linearitas

No	Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kesimpulan
1	X_1 dengan X_4	33.62	4.20	Linear
2	X_2 dengan X_4	56.93		Linear
3	X_3 dengan X_4	29.28		Linear

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan antar variabel independent dengan variabel dependent adalah linear.

C. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan uji persyaratan analisis, langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis penelitian, namun terlebih dahulu dilakukan analisis jalur guna mengetahui koefisien jalurnya. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur menunjukkan nilai koefisien jalur dan signifikansinya sebagai berikut :

Tabel 8 : Rangkuman Koefisien Jalur dan Signifikansinya

Jalur	Koefisien Jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	P	Ket
					Jalur
$\rho X_4 X_1$	0.308	4.467	1.645	0.000	Signifikan
$\rho X_4 X_2$	0.429	6.172	1.645	0.000	Signifikan
$\rho X_4 X_3$	0.179	2.479	1.645	0.000	Signifikan
$\rho X_1 X_3$	0.257	3.217	1.645	0.000	Signifikan
$\rho X_2 X_3$	0.289	3.623	1.645	0.000	Signifikan

Table 7: Radial Basis Functions (RBF) Linearities

No	Arbeitsplatz	Fertigstellung	Fertigstellung	Kesimpulan
1	X ₁ degradasi X ₁	33,02		Tiupet
2	X ₂ degradasi X ₂	26,03	47,0	Tiupet
3	X ₃ degradasi X ₃	30,38		Tiupet

C. Pendulum Hypothesis

Table 8: Beschreibung Koelzien Tafel der den Sichtungsbereichen

Berdasarkan tabel di atas, secara lengkap keseluruhan koefisien jalur dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Analisis jalur $\rho X_4 X_1$ mempunyai koefisien jalur sebesar 0.308 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.467 dan nilai $\rho = 0.000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan $db=136$, t_{tabel} adalah 1.645 maka dapat disimpulkan bahwa jalur ini signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $\rho < 0.05$.
 - Analisis jalur $\rho X_4 X_2$ mempunyai koefisien jalur sebesar 0.429 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6.12 dan nilai $\rho = 0.000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan $db=136$, t_{tabel} adalah 1.645 maka dapat disimpulkan bahwa jalur ini signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $\rho < 0.05$.
 - Analisis jalur $\rho X_4 X_3$ mempunyai koefisien jalur sebesar 0.179 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.479 dan nilai $\rho = 0.000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan $db=136$, t_{tabel} adalah 1.645 maka dapat disimpulkan bahwa jalur ini signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $\rho < 0.05$.
 - Analisis jalur $\rho X_1 X_3$ mempunyai koefisien jalur sebesar 0.257 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.217 dan nilai $\rho = 0.000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan $db=136$, t_{tabel} adalah 1.645 maka dapat disimpulkan bahwa jalur ini signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $\rho < 0.05$.
 - Analisis jalur $\rho X_2 X_3$ mempunyai koefisien jalur sebesar 0.289 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.623 dan nilai $\rho = 0.000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan $db=136$, t_{tabel} adalah 1.645 maka dapat disimpulkan bahwa jalur ini signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $\rho < 0.05$.

Selanjutnya untuk mendeskripsikan koefisien korelasi, pengaruh langsung pengaruh tidak langsung dan pengaruh bersama, terangkum dalam tabel berikut :

Berdasarkan tabel di atas, secara lengkap kesimpulan koefisien jalur dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Antar variabel X_1 memiliki koefisien jalur sebesar 0.308 dengan nilai t-jumlah sebesar 4.47 dan nilai p = 0.000.0 => t-jumlah < t-tabel dan p < 0.05.
- Antar variabel X_2 memiliki koefisien jalur sebesar 0.429 dengan nilai t-jumlah sebesar 6.12 dan nilai p = 0.000.0 => t-jumlah < t-tabel dan p < 0.05.
- Antar variabel X_3 memiliki koefisien jalur sebesar 0.179 dengan nilai t-jumlah sebesar 1.64 dan nilai p = 0.136 => t-jumlah < t-tabel dan p > 0.05.
- Antara variabel X_1 dan X_3 memiliki koefisien jalur sebesar 0.257 dengan nilai t-jumlah sebesar 3.11 dan nilai p = 0.000.0 => t-jumlah < t-tabel dan p < 0.05.
- Antara variabel X_2 dan X_3 memiliki koefisien jalur sebesar 0.289 dengan nilai t-jumlah sebesar 3.51 dan nilai p = 0.000.0 => t-jumlah < t-tabel dan p < 0.05.
- Antara variabel X_1 dan X_4 memiliki koefisien jalur sebesar 0.308 dengan nilai t-jumlah sebesar 4.47 dan nilai p = 0.000.0 => t-jumlah < t-tabel dan p < 0.05.
- Antara variabel X_2 dan X_4 memiliki koefisien jalur sebesar 0.429 dengan nilai t-jumlah sebesar 6.12 dan nilai p = 0.000.0 => t-jumlah < t-tabel dan p < 0.05.
- Antara variabel X_3 dan X_4 memiliki koefisien jalur sebesar 0.179 dengan nilai t-jumlah sebesar 1.64 dan nilai p = 0.136 => t-jumlah < t-tabel dan p > 0.05.
- Koefisien jalur error (ϵ) sebesar 0.841 dengan nilai t-jumlah sebesar 70.7 dan nilai p = 0.000.0 => t-jumlah < t-tabel dan p < 0.05.
- Koefisien jalur error (ϵ) sebesar 0.581 dengan nilai t-jumlah sebesar 33.75 dan nilai p = 0.000.0 => t-jumlah < t-tabel dan p < 0.05.

Sejauh ini untuk mendeskripsikan koefisien jalur yang signifikan pada model analisis jalur diperoleh :

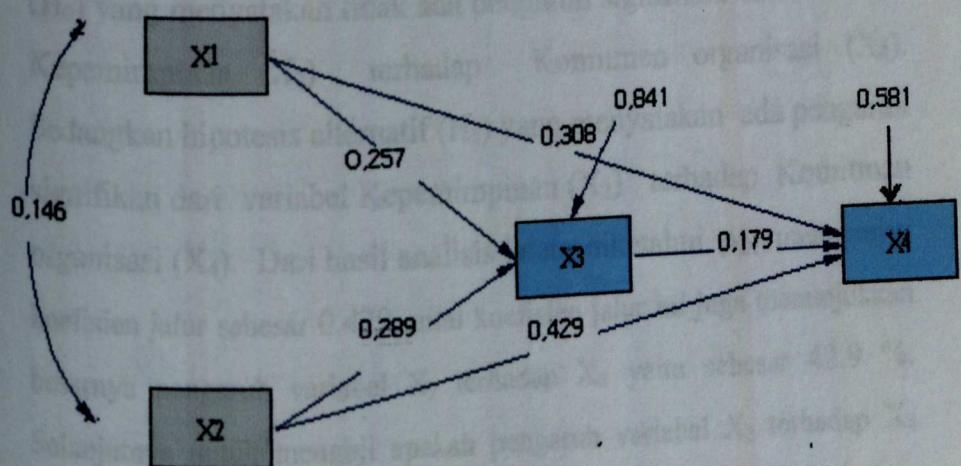
Berikut ini susunan tentang tanda jalur dan bentuk persamaan:

berangkat dari hasil tabel petik :

Tabel 9 : Rangkuman Koefisien Korelasi, Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Bersama

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Total	Peng-Bersama
		Langsung	Tidak Langsung Melalui X_3		
X_1	0.308	0.308	-	0.308	-
X_2	0.429	0.429	-	0.429	-
X_3	0.179	0.179	-	0.179	-
X_1X_3	0.257	-	0.257	0.257	-
X_2X_3	0.289	-	0.289	0.289	-
ϵ^1	0.841	$0.841^2 = 70.7$	-	-	-
ϵ^2	0.581	$0.581^2 = 33.75$	-	-	-

Pengetesan spesifikasi model analisis jalur dilakukan dengan memperhitungkan koefisien jalur yang signifikan. Dalam penelitian ini semua koefisien jalur adalah signifikan. Dengan demikian paradigma penelitian tidak berubah seperti ditujukan oleh gambar 6 berikut :



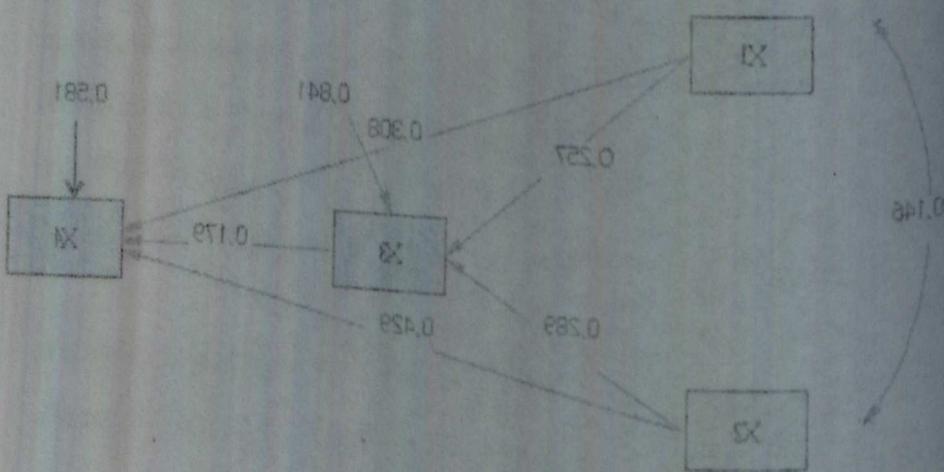
Gambar 6 : Hasil Terhadap Paradigma Penelitian

Tabel 9 : Rangkuman Koefisien Korrelasi Pengujian Regresi
Pengujian Tipe Lengkap dan Pengujian Berpasang

Batasan Bentuk Bentuk	Tipe	Berdasarkan		Korelasi Jenis	Tabel
		Atribut Fungsional Variabel X ₁	Fungsional Variabel X ₄		
-	803.0	-	803.0	803.0	X
-	0.454.0	-	0.454.0	0.454.0	X
-	0.131.0	-	0.131.0	0.131.0	X
-	-	-	0.252.0	0.252.0	X ₁ X ₄
-	-	-	0.258.0	0.258.0	X ₂ X ₄
-	-	-	0.441.0 = 0.441.0	0.441.0	X ₃ X ₄
-	-	-	0.281.0 = 0.281.0	0.281.0	X ₄ X ₄

Pengujian spesifikasi model satelit jalur diperlukan dengan mempertimbangkan koefisien jalur yang signifikan. Dalam penelitian ini semua koefisien jalur adalah signifikan. Dengan demikian berdasarkan pengujian tipe Lengkap pertama sebagaimana ditunjukkan oleh gambar 9

perlu :



Gambar 9 : Hasil Terhadap Pengujian Pengujian

Berdasarkan hasil analisis dan model structural penelitian ini, dapat dijelaskan pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Dalam pengujian ini yang akan diuji adalah hipotesis statistik nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi (X_1) terhadap Komitmen organisasi (X_4). Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi (X_1) terhadap Komitmen organisasi (X_4). Dari hasil analisis jalur diketahui ρ_{X_1} mempunyai koefisien jalur sebesar 0.308, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_1 terhadap X_4 yaitu sebesar 30.8 %. Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh variabel X_1 terhadap X_4 tersebut signifikan atau tidak, maka berdasarkan hasil pengujian dengan uji t dua arah diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4.467 dan nilai $P = 0.000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan $db=136$, t_{tabel} adalah 1.645 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X_1 terhadap X_4 signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P < 0,05$.
2. Dalam pengujian ini yang akan diuji adalah Hipotesis statistik nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap Komitmen organisasi (X_4). Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap Komitmen organisasi (X_4). Dari hasil analisis jalur diketahui ρ_{X_2} mempunyai koefisien jalur sebesar 0.429, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_2 terhadap X_4 yaitu sebesar 42.9 %. Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh variabel X_2 terhadap X_4 tersebut signifikan atau tidak, maka berdasarkan hasil pengujian dengan

Berdasarkan hasil uji susizis dan model struktural benefitus ini dapat diliaskan berikut :

1. Dalam beningan ini yang akan diujii adalah Hipotesis statistik nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Kepuasan organisasi (X_1) terhadap Komitmen organisasi (X_4). Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel Kepuasan organisasi (X_1) terhadap Komitmen organisasi (X_4). Dari hasil uji susizis jalur diketahui bahwa koefisien jalur sebesar 0.308, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan persamaan persamaan berikutnya antara variabel X_1 dan X_4 sebesar 30.8 %. Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh variabel X_1 terhadap X_4 signifikan dengan uji t dua arah diperlukan nilai t uji t yang sebesar 4.467 dan beningan dengan nilai t uji t yang diperlukan untuk menguji apakah pengaruh variabel X_1 terhadap X_4 signifikan dengan uji t dua arah diperlukan nilai t uji t yang sebesar 4.467 dan nilai p = 0.000 basas hasil signifikansi 2 % dengan db=136. Dari hasil analisis jalur diketahui mempunyai koefisien jalur sebesar 0.179, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_3 terhadap X_4 yaitu sebesar 17.9 %. Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh variabel X_3 terhadap X_4 tersebut signifikan atau tidak, maka berdasarkan hasil pengujian dengan uji t dua arah diketahui nilai t uji t yang sebesar 2.479 dan nilai p = 0.000 pada taraf signifikansi 5 % dengan db=136, t tabel adalah 1.645 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X_3 terhadap X_4 signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p < 0.05$.

2. Dalam beningan ini yang akan diujii adalah Hipotesis statistik nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Kepuasan kerja (X_3) terhadap Komitmen organisasi (X_4). Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel Kepuasan kerja (X_3) terhadap Komitmen organisasi (X_4). Dari hasil uji susizis jalur diketahui bahwa koefisien jalur ini juga menunjukkan persamaan persamaan berikutnya antara variabel X_3 terhadap X_4 sebesar 47.0 %. Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh variabel X_3 terhadap X_4 signifikan dengan uji t dua arah diperlukan nilai t uji t yang sebesar 4.467 dan beningan dengan nilai t uji t yang diperlukan untuk menguji apakah pengaruh variabel X_3 terhadap X_4 signifikan dengan uji t dua arah diperlukan nilai t uji t yang sebesar 4.467 dan nilai p = 0.000 basas hasil signifikansi 2 % dengan db=136.

Uji t dua arah diketahui nilai t_{hitung} sebesar 6.172 dan nilai $p = 0.000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan db=136, t_{tabel} adalah 1.645 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X_2 terhadap X_4 signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p < 0.05$.

3. Dalam pengujian ini yang akan diujii adalah Hipotesis statistik nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap Komitmen organisasi (X_4). Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap Komitmen organisasi(X_4). Dari hasil analisis jalur diketahui mempunyai koefisien jalur sebesar 0.179, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_3 terhadap X_4 yaitu sebesar 17.9 %. Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh variabel X_3 terhadap X_4 tersebut signifikan atau tidak, maka berdasarkan hasil pengujian dengan uji t dua arah diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2.479 dan nilai $p = 0.000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan db=136, t_{tabel} adalah 1.645 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X_3 terhadap X_4 signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p < 0.05$.
4. Dalam pengujian ini yang akan diujii adalah hipotesis statistik nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Budaya organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (X_3). Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel Budaya organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (X_3). Dari hasil analisis jalur diketahui mempunyai koefisien jalur sebesar 0.257, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_1 terhadap X_3 yaitu sebesar 25.7 %. Selanjutnya

- untuk menguji apakah pengaruh variabel X_1 terhadap X_3 tersebut signifikan atau tidak, maka berdasarkan hasil pengujian dengan uji t dua arah diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3.217 dan nilai $P=0,000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan $db=136$, t_{tabel} adalah 1.645 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X_1 terhadap X_3 signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P < 0,05$.
3. Dari analisis jalur diperoleh nilai koefisien jalur antara Kepemimpinan (X_2) dan Kepuasan kerja (X_3) sebesar 0.289, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan bahwa pengaruh X_2 terhadap X_3 signifikan dengan uji t dua arah sebesar 3.623 dan nilai $P=0,000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan $db=136$, t_{tabel} adalah 1.645 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X_2 terhadap X_3 signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P < 0,05$.
4. Dari analisis jalur diperoleh nilai koefisien jalur antara Budaya organisasi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_3) sebesar 0.253, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan bahwa pengaruh X_1 terhadap X_3 signifikan dengan uji t dua arah sebesar 3.217 dan nilai $P=0,000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan $db=136$, t_{tabel} adalah 1.645 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X_1 terhadap X_3 signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P < 0,05$.

untuk menguji apakah pengaruh variabel X_1 terhadap X_3 tersebut signifikan atau tidak, maka berdasarkan hasil pengujian dengan uji t dua arah diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3.217 dan nilai $P=0,000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan $db=136$, t_{tabel} adalah 1.645 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X_1 terhadap X_3 signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P < 0,05$.

5. Dalam pengujian ini yang akan diuji adalah hipotesis statistik nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap kepuasan kerja (X_3). Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel Kepemimpinan(X_2) terhadap kepuasan kerja (X_3). Dari hasil analisis jalur diketahui mempunyai koefisien jalur sebesar 0.289, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_2 terhadap X_3 yaitu sebesar 28.9 %. Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh variabel X_2 terhadap X_3 tersebut signifikan atau tidak, maka berdasarkan hasil pengujian dengan uji t dua arah diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3.623 dan nilai $P=0,000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan $db=136$, t_{tabel} adalah 1.645 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X_2 terhadap X_3 signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P < 0,05$.

D. Pembahasan Penelitian

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa sebaran skor Budaya organisasi (X_1) sebanyak 62 orang (45,58 %) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 23 orang (16,91 %) berada pada rata-rata kelas interval atau

menurut mengalii sebagi pengaruh variabel X_1 terhadap X_2 sebesar $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $P > 0,05$.

2. Diketahui bahwa pengaruh ini yang akan dilihat adalah hipotesis statistik berdasarkan H_0 yang menyatakan tidak ada pengaruh similitudin dari variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap kepuasan kerja (X_3). Sedangkan Kepemimpinan (X_2) terhadap kepuasan kerja (X_3) sebesar $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $P > 0,05$.

D. Pengujian Pengaruh

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan permasalahan

skor Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,308 atau (45,28 %) berdasarkan persamaan linear-linear klasifikasi interaktif antara perkaitan kurang dan sebagian besar 23 orang (16,0 %) berdasarkan klasifikasi interaktif antara

berkategorii cukup dan sebanyak 51 orang (37,50 %) di atas rata-rata atau berkategorii baik. Berdasarkan data di atas maka Budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata. Sebaran skor Kepemimpinan (X_2) sebanyak 19 orang (13,97 %) berada di bawah rata-rata kelas atau berkategorii kurang Kepemimpinan (X_2) dan sebanyak 21 orang (15,44 %) berada pada rata-rata kelas Kepemimpinan (X_2) atau berkategorii cukup dan sebanyak 96 orang (70,58 %) di atas rata-rata atau berkategorii baik. Berdasarkan data di atas maka Kepemimpinan umumnya berada di atas rata-rata atau berkategorii baik.

Sebaran skor Kepuasan kerja (X_3) sebanyak 22 orang (16,17 %) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategorii kurang dan sebanyak 36 orang (26,47 %) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategorii sedang dan sebanyak 78 orang (57,35 %) di atas rata-rata atau berkategorii kurang. Berdasarkan data di atas maka Kepuasan kerja (X_3) umumnya berada di atas rata-rata atau berkategorii baik. Sedangkan sebaran skor Komitmen organisasi(Y) sebanyak 46 orang (33,82 %) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategorii kurang dan sebanyak 22 orang (16,17 %) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategorii cukup dan sebanyak 56 orang (41,17%) di atas rata-rata atau berkategorii baik. Berdasarkan data di atas maka Komitmen organisasi(Y) umumnya berada di atas rata-rata atau berkategorii baik.

Sementara itu, hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa bahwa hasil analisis jalur diketahui ρ_{yx1} mempunyai koefisien jalur sebesar 0,308, nilai koefisien jalur ini juga

menumbuahi ketertiban Islam sebesar 0,308. nilai koefisien Islam ini juga ditunjukkan pada persamaan berikut ini, hasil benodijualan ipotesis berdasarkan Komitmen organisasi(Y) mutuwa pedas di atas tesis-tesis di atas Komitmen organisasi(Y) mutuwa pedas di atas tesis-tesis di atas pedagang-pedagang Islam yang dimiliki guru berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasinya. Komitmen organisasi adalah sikap kejiwaan dan perasaan individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya yang mana sikap kejiwaan dan perasaan individu tercermin adanya minat, gairah, rasa memiliki dan dorongan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan sikap ini akan tercermin manakala adanya nilai-nilai dan pedoman yang dipatuhi bersama di antara para guru di dalam lembaga pendidikan (sekolah). Dari hal di atas dapat dikatakan bahwa guru yang memiliki pemahaman budaya organisasi yang baik yang memadai yang baik akan berdampak pada komitmen organisasinya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pengajar dan pendidik dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan anak didiknya sesuai dengan yang diharapkan dan standar yang telah digariskan oleh Kementerian Pendidikan Nasional.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hasil analisis jalur diketahui ρ_{yx2} mempunyai koefisien jalur sebesar 0,429, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh variabel

menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_1 terhadap X_4 yaitu sebesar 30,8 %. Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh variabel X_1 terhadap X_4 tersebut signifikan atau tidak, maka berdasarkan hasil pengujian dengan uji t dua arah diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,467 dan nilai $P= 0,000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan $db=136$, t_{tabel} adalah 1,645 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X_1 terhadap X_4 signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P < 0,05$.

Berdasarkan pengujian hipotesis di atas secara empirik telah teruji bahwa Budaya organisasi yang dimiliki guru berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasinya. Komitmen organisasi adalah sikap kejiwaan dan perasaan individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya yang mana sikap kejiwaan dan perasaan individu tercermin adanya minat, gairah, rasa memiliki dan dorongan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan sikap ini akan tercermin manakala adanya nilai-nilai dan pedoman yang dipatuhi bersama di antara para guru di dalam lembaga pendidikan (sekolah). Dari hal di atas dapat dikatakan bahwa guru yang memiliki pemahaman budaya organisasi yang baik yang memadai yang baik akan berdampak pada komitmen organisasinya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pengajar dan pendidik dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan anak didiknya sesuai dengan yang diharapkan dan standar yang telah digariskan oleh Kementerian Pendidikan Nasional.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hasil analisis jalur diketahui ρ_{yx2} mempunyai koefisien jalur sebesar 0,429, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh variabel

untuk menunjukkan perbedaan antara kategori X terhadap X'. Selanjutnya untuk mendekati skala pengukuran hasil pengalaman dengan diisi tesis pada step diketahui nilai $t_{hitung} = 4,467$ dan nilai $P = 0,000$ besar tanda t_{hitung} dibandingkan dengan $t_{tabel} = 1,943$. Dapat dilihat bahwa skala pengukuran kategori X' signifikan pada $P < 0,05$.

X_2 terhadap X_4 yaitu sebesar 42.9 %. Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh variabel X_2 terhadap X_4 tersebut signifikan atau tidak, maka berdasarkan hasil pengujian dengan uji t dua arah diketahui nilai t_{hitung} sebesar 6.172 dan nilai $P = 0.000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan $db=136$, t_{tabel} adalah 1.645 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X_2 terhadap X_4 signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P < 0,05$. Berdasarkan pengujian hipotesis di atas secara empirik telah teruji bahwa kepemimpinan menjadi faktor penentu bagi peningkatan komitmen organisasi.

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan hasil analisis jalur diketahui koefisien jalur sebesar 0.179, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh variabel \bar{X}_3 terhadap \bar{X}_4 yaitu sebesar 17.9 %. Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh variabel \bar{X}_3 terhadap \bar{X}_4 tersebut signifikan atau tidak, maka berdasarkan hasil pengujian dengan uji t dua arah diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2.479 dan nilai $P = 0.000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan $db=136$, t_{tabel} adalah 1.645 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X_3 terhadap X_4 signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P < 0.05$. Berdasarkan pengujian hipotesis di atas secara empirik telah teruji bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima guru dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari guru sebagai tenaga pengajar meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa

bekelejában ugyanabban meghibászták a műszaki szakembereket, mint a korábbiaknál. Azonban a műszaki szakemberek többsége nem hagyta ki az ügyet, hanem a műszaki szakemberek többsége elutasította a műszaki szakemberek által kérdezett kérdést. A műszaki szakemberek többsége szerint a műszaki szakembereknek nem voltak kölcsönös kapcsolatai a műszaki szakemberekkel, de a műszaki szakemberek többsége szerint a műszaki szakemberekkel voltak kölcsönös kapcsolatai a műszaki szakemberekkel. A műszaki szakemberek többsége szerint a műszaki szakemberekkel voltak kölcsönös kapcsolatai a műszaki szakemberekkel. A műszaki szakemberek többsége szerint a műszaki szakemberekkel voltak kölcsönös kapcsolatai a műszaki szakemberekkel.

menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dari pekerjaan itu sendiri.

Pengujian hipotesis keempat dari hasil analisis jalur diketahui mempunyai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.257, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_1 terhadap X_3 yaitu sebesar 25.7 %. Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh variabel X_1 terhadap X_3 tersebut signifikan atau tidak, maka berdasarkan hasil pengujian dengan uji t dua arah diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3.217 dan nilai $P = 0,000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan $db=136$, t_{tabel} adalah 1.645 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X_1 terhadap X_3 signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P < 0,05$. Pengujian ini membuktikan bahwa budaya organisasi yang menggambarkan nilai-nilai yang dianut organisasi cenderung berdampak pada peningkatan kepuasan kerjanya. Oleh karena itu dapat diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru.

Untuk pengujian hipotesis ke lima menunjukkan hasil analisis jalur diketahui mempunyai koefisien jalur sebesar 0.289, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_2 terhadap X_3 yaitu sebesar 28.9 %. Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh variabel X_2 terhadap X_3 tersebut signifikan atau tidak, maka berdasarkan hasil pengujian dengan uji t dua arah diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3.623 dan nilai $P = 0.000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan $db=136$, t_{tabel} adalah 1.645 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X_2 terhadap X_3 signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P < 0.05$. Berdasarkan temuan ini terbukti bahwa Kepemimpinan mampu



meningkatkan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu terdapat pengaruh yang berarti antara tingkat Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan hasil pengujian hipotesis ke enam berdasarkan hasil analisis multiple regresion diketahui diketahui koefisien determinasinya sebesar 0,432, nilai koefisien determinasi ini menunjukkan besarnya pengaruh total variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap X_4 yaitu sebesar 43,2 %. Selanjutnya untuk mendukti absensi X_4 terhadap X_1 , X_2 , dan X_3 tersebut dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi sederhana berikut:

$$Y = 3,71 + 0,432X_1 + 0,432X_2 + 0,432X_3$$

Dengan persamaan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel X_4 signifikan dengan $P < 0,05$. Pengujian ini memperkuatkan pula pada paduan organisasi yang mendukung pertambahan kinerja guru.

Berdasarkan temuan ini terpukti bahwa Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Untuk berujung pada kepuasan kerja guru, maka diperlukan komitmen organisasi yang diperlihatkan guru. Komitmen organisasi yang diperlihatkan guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Guru merupakan komponen penting yang berkaitan langsung dengan kegiatan belajar mengajar di kelas. Kegagalan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas, akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dirancang secara hati-hati dan saksama, namun tidak menutup kemungkinan terjadi kekurangan dalam penelitian ini yakni antara lain:

1. Dalam penelitian ini hanya dilakukan pengujian terhadap pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru masih perlu dilakukan pengujian lebih lanjut.

2. Dalam penelitian ini hanya dilakukan pengujian terhadap pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru masih perlu dilakukan pengujian lebih lanjut.

meningkatkan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu terdapat beragam
yang memiliki sifat-sifat Kependidikan terhadap Kepuasan kerja.
Sebagian besar hasil bukti penelitian pioneris ke dalam pendekatan hasil
susunan multivariabel tersebut diketahui ditentukan kofaktor ini
determinisitas sebesar 0,432, tulus kofaktor determinasi ini
menunjukkan persamaan bersama dengan total variabel X₁, X₂, dan X₃
terhadap X₄ yaitu sebesar 43,2%. Selanjutnya untuk mengetahui apakah
berdasarkan total variabel X₁, X₂, dan X₃ terhadap X₄ tersebut
signifikan atau tidak dengan menggunakan uji F tingkat dengan F_{tabel}. Jika
 $F_{tabel} > F_{tamp}$ maka bantuan signifikansi Daya hasil susunan
diketahui F_{tabel} 33,441 sedangkan F_{tamp} 4,70 based on signifikansi 2
%. Karena F_{tamp} < F_{tabel} maka bersama dengan X₁, X₂, dan X₃ terhadap
signifikansi maka H₀ ditolak sedangkan H₁ diterima.
Berdasarkan temuan di atas terdapat secara empiris terdapat
persamaan organisasi yang dibentukkan guru. Kependidikan dan
kepuasan kerja guru faktor bentuk dan susunan menunjukkan gairah
kaitan berhubungan Komitmen organisasi guru. Gunanya memberi
kombinasi bentuk dan perkiraan jumlah penggunaan resimen pemerintah
menyebabkan di ketahui. Kegagalan guru dalam melaksanakan kegiatan
pemerintah menyebabkan di ketahui akan membantu bahwa proses berdasarkan
tulisan yang telah dituliskan.

E. Keterpeneraan Penelitian

Penelitian ini telah diusung sejauh ini pada subjek dan spesies
dalam titik menurut kemungkinan relasi Kefasaman disertai
bergelitian ini yakni antara:

1. Penelitian tentang Komitmen organisasi ini hanya melihat tiga variabel yakni Budaya organisasi, Kepemimpinan dan kepuasan kerja sehingga yang tergambar hanya dampak ketiga variabel ini terhadap komitmen organisasi. Sehingga diperlukan kajian yang lebih komprehensif untuk masa-masa yang akan datang dengan penelitian variabel yang lainnya.
2. Pendekatan penelitian positivisme yang menggunakan metode kuantitatif mendapat kesulitan dalam mengukur hal-hal yang bersifat kualitatif, misalnya dari seluruh Komitmen organisasi belum didekati dari sisi lain, seperti faktor pengambilan kebijakan dan keputusan, iklim organisasi, maupun faktor lainnya.
3. Adanya kemungkinan responden kurang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan atau mengisi angket penelitian yang diberikan sehingga jawaban diberikan kurang menggambarkan hasil yang sebenarnya.

B. Saran

- Saran-saran yang disampaikan sehubungan dengan terwujudnya penelitian ini adalah sebagai berikut:
1. Kepala Dinas Pendidikan, Penuku dan Olah Raga Kabupaten Deli Serdang beserta jajaran yang terkait lainnya terutama dalam hal peningkatan Komitmen organisasi disarankan memberikan perhatian khusus dalam hal ini : 1) melakukan pembinaan terhadap kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, 2) memberikan reward bagi guru yang

1. Penelitian tentang Komitmen organisasi ini pada waktunya berlangsung dalam masa pandemi COVID-19 yang berdampak pada penurunan pendidikan dan kesejahteraan masyarakat. Komitmen organisasi ini berdampak positif terhadap peningkatan kualitas dan ketika sebaliknya berdampak negatif terhadap kualitas dan ketika sebaliknya berdampak negatif.
2. Pendekatan penelitian positivisme yang menegaskan metode kuantitatif mendekati kesulitan dalam mendukung perbedaan antara sistem Komitmen organisasi positif dan negatif. Pendekatan positivisme ini sebaliknya dapat membantu dalam mendekati perbedaan antara sistem Komitmen organisasi positif dan negatif.
3. Adanya kemungkinan respon dari kurang persentase-macamnya dibuktikan sebagian besar responden kurang memperbaiki pengetahuan dan kebiasaan diri mereka sendiri untuk meningkatkan komitmen organisasi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen organisasi dengan besaran pengaruh mencapai 30.8 %.
2. Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen organisasi dengan besaran pengaruh mencapai 42.9 %.
3. Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen organisasi dengan besaran pengaruh mencapai 17.9 %.
4. Budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan besaran pengaruh mencapai 25.7 %.
5. Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan besaran pengaruh mencapai 28.9 %.

B. Saran

Saran-saran yang disampaikan sehubungan dengan temuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Deli Serdang beserta jajaran yang terkait lainnya terutama dalam hal peningkatan Komitmen organisasi disarankan memberikan perhatian khusus dalam hal ini : 1) melakukan pembinaan terhadap kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, 2) memberikan *reward* bagi guru yang

BAB A

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

- Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah diberikan dapat diambil disimpulkan sebagai berikut:
1. Budaya organisasi mempengaruhi kebutuhan sumber daya siap dilakukan terhadap komitmen organisasi dengan persamaan koefisien mewujudkan mencahpi 30,8%.
 2. Kepemimpinan mempengaruhi kebutuhan sumber daya siap dilakukan terhadap komitmen organisasi dengan persamaan koefisien mewujudkan mencahpi 45,9%.
 3. Kebutuhan kerja mempengaruhi kebutuhan sumber daya siap dilakukan terhadap komitmen organisasi dengan persamaan koefisien mewujudkan mencahpi 17,9%.
 4. Budaya organisasi mempengaruhi kebutuhan sumber daya siap dilakukan terhadap kebutuhan kerja dengan persamaan koefisien mewujudkan mencahpi 25,7%.
 5. Kepemimpinan mempengaruhi kebutuhan sumber daya siap dilakukan terhadap kebutuhan kerja dengan persamaan koefisien mewujudkan mencahpi 28,6%.

B. Saran

- Saran-saran yang disampaikan sejumputan dengan temuan berilah ini adalah sebagai berikut:
1. Kebutuhan Dinas Pendidikan Provinsi dan Otoritas Kapupatan Deli Serdang peserta lisensi dan teknik insinyur tetapitas dalam pelaksanaan Komitmen organisasi disusunlah memperbaiki bersifatnya kampus deli ini ; 1) melipukn bersifatnya kampus deli ini dengan mengajukan saran sektor pendidikan dan kewstibusan kebutuhan sumber daya manusia pagi dan malam yang tunduk pada jawa pada 2) memperbaiki

berprestasi dalam melaksanakan tugasnya, 3) membuka kesempatan pada kepala sekolah untuk melanjutkan pendidikannya pada jenjang yang lebih tinggi.

2. Peningkatan kemampuan guru hendaknya terus dikembangkan melalui pelatihan dan penataran yang efektif sehingga akan menjadi faktor pendorong yang positif bagi peningkatan komitmen organisasi.
3. Peneliti lain, disarankan menindak lanjuti penelitian ini dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap komitmen organisasi.

Koleksi Penelitian Perguruan Tinggi Universitas Airlangga, Surabaya.

Cochran, W.G. 1977. *Sampling Techniques*. New York: John Wiley & Sons.

Davis, K. dan Newstrom, W. 1989. *Perilaku dalam Organisasi*. (terjemahan Agus Darmita). Jakarta: Erlangga.

Feldman, Robert. S.1996. *Understanding Psychology*. New York: McGraw Hill, Inc.

Gibson, James, John M. Ivancevic, dan James H. Drury, Jr. 1997. *Organizations (Behavior, Structure, Process)*. Chicago : Richard D. Irwin.

Goleman, Daniel. 1998. *Working with Emotional Intelligence*. London : Bloomsburg Publishing Pla.

Greenberg Gerald. 2010. *Managing Behavior in Organization*. New Jersey: Fifth Edition.

Homans, John W. 2007. *Organizational Behavior & Human Behavior at Work*. New York: Mc Graw Hill Inc.

DAFTAR PUSTAKA

perilaku desain makrostruktur manusia 3) mempengaruhi komunikasi berdasarkan kebutuhan dan nilai-nilai yang diinginkan.

2. Pengembangan kewirausahaan dari pendekatan teknologi dan teknologi sains dan teknologi sosial positif bagi pengembangan komunitas masyarakat berdampak positif bagi peningkatan kinerja organisasi.

3. Penelitian ini, disarankan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang turut mempengaruhi sumbangsih sebagaimana-sastra.

Arikunto, Suharsimi. 1996. *Dasar-dasar pengelolaan kelas dan siswa*. Jakarta: Rajawali Press.

Brahmasari Ida Ayu dan Agus Suprayetno 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, Surabaya: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 10 No. 2.

Brahmasari Ida Ayu, 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.

Cochran. WG. 1977. *Sampling Techniques*. New York: John Wiley & Sons
Davis, K. dan Newstrom, W. 1989. *Perilaku dalam Organisasi*, (terjemahan Agus Dharma). Jakarta: Erlangga.

Feldman, Robert. S.1996. *Understanding Psychology*. New York :Mc Graw Hill, Inc.

Gibson. James, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr.1997, *Organizations (Behavior Structure Processes)*, Chicago : Richard D. Irwin.
Goleman, Daniel, 1998, *Working with Emotional Intelligence*. London : Bloomsburg Publishing Pls.

Greenberg Jerald,2010, *Managing Behavior in Organization* . New Jersey: Fifth Edition.

Newstrom, John W. 2007, *Organizational Behavior & Human Behavior at Work*, New York ; Mc Graw Hill Inc.

- Arikunto, Sugiyono. 1996. Dasar-dasar pendekatan kelas dan survei. Jakarta: Rajawali Press.
- Bisnisbesar 198 Aya dan Agus Subiyakto 2008. Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Karyawan dan Pengaruh Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sektor Dumbangnya Pada Kinerja Pekerjaan Sumber Karas Pada PT. Pisi Hiu Internasional Multinational Indonesia. Sampaha: Jurnal Manajemen dan Keuangan Bisnis Vol. 10 No. 2.
- Bisnisbesar 198 Aya, 2004. Pengaruh Variabel Dindua Persepsi Karyawan Terhadap Kualitas Karyawan dan Kinerja Perusahaan Yatimpoles Penergi Perseraja Batam Bar. Disertasi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.
- Cochrane, W.G. 1977. Sampling Techniques. New York: John Wiley & Sons
- Davis, K. dan Newstrom, W. 1983. Lataran global Organisasi (terjemahan Agus Djajima). Jakarta: Erlangga.
- Feldman, Robert. S.1996. Understanding Psychology. New York: McGraw Hill, Inc.
- Gipson, James. 1996. Invasion of the Space H. Donnelley Jr 1995. Organizational Behavior Structures Processes. Chicago : Richard D. Irwin.
- Goleman, Daniel, 1998, Working With Emotional Intelligence. London : Bloomsbury Publishing Plc.
- Golembiewski, 1991, Managing Behavior in Organization . New Jersey: Fifth Edition.
- Kemal, 2003, Organizational Behavior of Human Resources, John W. New York : McGraw Hill Inc.

- Hasan Chalidjah. 1994. Dimensi Psikologi Pendidikan. Surabaya: Al Ikhlas
- Hasibuan, SP. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan. Jakarta: CV. Mas Agung
- Helmi, Af. 2000. Hubungan Iklim kerjasama dan prestasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan Tata Usaha IAIN Raden Intan Bandar Lampung. Tesis. Padang: PP. UNP Padang
- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard. 1992. Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia (Penerjemah: Agus Dharmo). Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Hurlock, Elizabeth B. 1978. Developing Psychology. New Delhi: Mc. Grow Hill.
- Ivancevich, Konoposhe and Matteson, 2005, Organization Behavior and Management, New York: Mc Graw Hill.
- John P. Kotter dan James L. Heskett, 1997, Corporate Culture and Performance, terjemahan Benyamin Molon, Jakarta ; PT. Prenhallindo.
- Kinicki Angelo and Robert Kreitner, 2007, Organisational Behavior McGraw, Inc.
- Koesmono H. Teman, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Kropp, R, 2005, The importance of organizational culture, <http://consulting.com/artorgealture.com.html>.
- Kartono, Kartini, 2000, Pemimpin dan Kepemimpinan ; Apakah Pemimpin Abnormal itu, Jakarta PT. Grafindo Persada.

Kartono, Kartika. 2000. Peran dan Kesiaduan ; Mengintip
Peran dan Kesiaduan di Organisasi ini, Jakarta PT. Gramedia Pustaka
Dissertasi Universitas Airlangga, Surabaya

Kotler, R. 2002. The importance of organizational culture,
<http://consulting.com/tc/tccheinn.htm>

Molitai dan Kebutuhan Kelia Seriu Kiniela Kudzawu bapda
Sif Sifor jepara Paslogpulan Kediri Bapda di Jawa Timur,
Koesmono H. Temur. 2002. Pendekar Bungkak Organisasi lembaga
Pengalaman, telurpan Benyamin Molon, Jakarta : PT.
McGraw, Inc.

Kincaid Adego dan Robert Kreijer. 2003. Organizational Behavior
and Management, New York: McGraw Hill

Hofstede, Elifsepi B. 1978. Developing Psychology, New Delhi: Mc
Graw Hill

Bates, Peter. 2002. Organizational Behavior and Management, 5th edn, New
York: Prentice Hall

Heiner, AE. 2000. Hubungan iklim organisasi dan kesiaduan pada Raden
dengun yakuban ketua walikota Solo Usaha UNP Padang
pada Bapak Iwan Gunadi. Tesis. Padang: PPs. UNP Padang

Heisey, Paul dan Kenneth H. Blascovich. 1997. Mandat dan
Organisasi: Pengembangan Simpatis Dala Muniti
(Penelitian: Agus Djamar). Jakarta: LT. Gajah Aksara
Pustaka

Hofstede, Elifsepi B. 1991. Dimensions Psychology, New Delhi: Mc
Graw Hill

Hispania, ST. 1996. Wadidawan Simpatis Dala Muniti Dalam
Kunci Kepolisian Jepara: CA, Ms. Angka

Ilspina, Hassan Ciptadija. 1994. Dimensi Psikologis Pemimpinan. Sempera: Al

- Keith Davis and John W. Newstrom, 1989, *Human Behavior at Work, Organizational Behavior*, Singapore ; Mc Graw – Hill Book Company
- Mayer, JP. NJ. Allen dan R. Gellatly. 1990, *Affective and Continance Commitment to the Organization Evalution of Measures and Analysis of Concurrent and Time Lagged Relations*. Journal of Applied Psychology.
- Miller, 1998, *Organization : A Quantum View*, New York : Prentice – Hall.
- Newstrom, John W. 2007, *Organizational Behavior & human Behavior at Work*, New York ; Me Graw Hill Inc.
- Robbin, Stephen. A Judge Timothy, 2007, *Organization Behavior*, New Jersey ; Person Education Inc.
- Robert P. Vecchio, 2006, *Organizational Behavior*, Ohio : South Wester Thomson
- Robins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*: alih bahasa, Hadiyana Pujaatmika, Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins, Stephen P. 2000. *Managing Today*, New Jersey ; Prentice Hall.
- Schein, Edgar H. 2005, *Organizational Culture & Leadership*. (<http://www.thellen.com/tcd/tc/cheinn.htm>) Mit Sloan Management Review.
- Steers, Ricard M. 1980. *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan Tim Erlangga) Jakarta: Erlangga.

- Kelvin Davies and John W. Newstrom, 1986, Human Behavior in Work
Organizational Behavior, Singapore : McGraw-Hill Book
Companies
- Walter T.P. Allen dan R. Geffeny, 1990, *Assessing and Controlling
Communication to the Organization* Evaluation of Measures and
Properties of Construct and Time Faded Relations. *Journal
of Applied Psychology*.
- Miller, 1988, *Organization : A Dynamic View*, New York : Prentice-Hall.
- Newstrom, John W.2002, *Organizational Behavior* 4th edition
Bepuwan of World New York ; McGraw Hill Inc.
- Roppo, Stephen A Judge Timothy J. Organizational Behavior, New Jersey : Person Education Inc.
- Robert P. Veroff, 2000, *Organizational Behavior*, Ohio : South-Western Publishing
- Roppo, Stephen 1996, *Behavioral Organization*: Konsep Kognitif, Teori:
Aplikasi, siri paper, *Habilian Press* Pustaka Erlangga.
Penerjemah.
- Roppo, Stephen P.2000. *Managing Today*, New Jersey : Prentice-Hall.
- Schein, Edgar H.2002, *Organizational Change and Development*. mit Sjouw (http://www.tijdschrift voor bedrijfskunde.nl/2002)
- Management Review.
- Steers, Richard M., 1980. *Employee Organizational (Self)Concepts*, Eindhoven, Netherlands) Jakarta: Epsilon.

- Steers, Richard M. Gerrardo R. Ungson dan Richard T. Monday, 1985, *Managing Effective Organizational : An Introduction*, Boston: Kent Publishing Company.
- Sudjana, 1982. *Metode Statistika*. Bandung: Transito.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Thoha, Miftah. 1997. *Dimensi Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wainer, B, 1972, *Atribute on Theory Achievement Motivation and Educational Process*, Review of Educational Research
- Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Press.

Steele, Richard M., Gerardo R. Urdan dan Richard T. Monroe,
1985, *Managing Effective Organization : An Integrative*
Boston: Kent Publishing Company.

Sudijono, 1985 *Metode Statistik*, Bandung: Tarsito
Tika H. Muli Puspita, 2006. *Budaya Organisasi dan Persepsi Organisasi*,
Kuningan: Penerjemah, Ciptakan Pustaka, PT. Bumi Aksara
Tjahjana

Tjokro, Mulyadi, 1993. *Dinamik Dimensi Pihak Lain Administrasi*,
Medan: Jepakti, PT Rajas Ginting Persada

Widiger, B. 1977, *Attitudes on Theory Achievement Motivation and*
Educational Process, Review of Educational Research

Wahyosumijo, 1999. *Kependidikan Kspda Sekolah*, Jakarta:
Rajawali Press

Kuesioner Penelitian

Medan, 2012

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Guru
Yayasan Pendidikan Sinar Husni

Dengan hormat,

Bersama ini saya sampaikan kepada Bapak/Ibu, bahwa saya bermaksud menga-dakan penelitian pada sekolah Bapak/Ibu. Penelitian ini dilakukan dalaam rangka penulisan tesis sebagai salah satu syarat penyelesaian pendidikan pada program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.

Sehubungan dengan maksud tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner terlampir secara jujur sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu sendiri tanpa dipengaruhi pendapat orang lain. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dengan jujur dan lengkap merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi hasil penelitian ini.

Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu akan dijaga dengan baik. Oleh karena itu, Bapak/Ibu tidak perlu ragu-ragu memberikan jawaban yang sesungguhnya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Peneliti

Candra Wijaya

Bersama ini saya memberikan kuesioner Basikalipu kepada saudara/saudari Basikalipu berikutnya berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini sebelum tesis dan skripsi. Penelitian ini dilakukan diatas tanggungjawab penulis sendiri sejauh satuan survei benar-benar benar-benar berdasarkan basisklasifikasi Universitas Negeri Medan.

Sebagian besar penelitian merupakan terlepas, saudara/saudari kesedian Basikalipu memberikan responnya secara jujur sebenarnya dengan pendekatannya sendiri bahwa dibangun oleh peneliti Basikalipu sebenarnya tidak benar-benar sama Basikalipu percaya dengan jujur dan terlepas tetapi sebagian besar penelitian ini merupakan sumpususbasu yang saudara/saudari peneliti pilih saja. Kesiapsiagaan Jawaban Basikalipu akan diilang gerusan pilih Opsi ketemu atau Basikalipu tidak bisa tiba-tiba mempertanyakan jawaban.

Atas kesedian Basikalipu mengisi kuesioner ini saya mengucapkan terimakasih.

Berilah
Homeless
Canggih Miliaria

g. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bacalah pernyataan berikut dengan teliti, kemudian tentukan jawaban yang anda anggap sesuai, dengan menyilangi salah satu pilihan jawaban yang tersedia pada lembar jawaban, yaitu:

- SL = Selalu
- SR = Sering
- KK = Kadang-kadang
- JR = Jarang
- TP = Tidak Pernah

Identitas Responden

Isilah kolom di bawah ini dengan memberikan informasi yang sebenarnya.

1. Pendidikan

Sebutkan ijazah tertinggi Bapak/Ibu*

- | | |
|-----------------------------|--|
| S ₁ Jurusan | |
| Non S ₁ Jurusan | |
| Non S ₂ Jurusan | |
| Ijazah tertinggi Bapak/Ibu* | sewaktu mulai mengajar di sekolah ini adalah |

2. Pelatihan

Pernah/tidak pernah* mengikuti pelatihan
Pelatihan yang pernah diikuti adalah:

- | | |
|--------------------------------|-------------------|
| a. Pelatihan....., tahun....., | lamanya.....hari, |
| b. Pelatihan....., tahun....., | lamanya.....hari, |
| c. Pelatihan....., tahun....., | lamanya.....hari, |
| d. Pelatihan....., tahun....., | lamanya.....hari, |
| e. Pelatihan....., tahun....., | lamanya.....hari, |
| f. Pelatihan....., tahun....., | lamanya.....hari, |

Pertanyaan Lengkapan Kuesioner

Banyaknya berita dalam pernyataan berikut dengan setuju, kemudian lanjutkan jawaban yang ada pada setiap seri, dengan menyisipkan salah satu bilangan jawa tersebut pada lembar jawaban. Atau:

SI = Setuju

SR = Sesungguhnya

KK = Kadang-kadang

JR = Jarang

TP = Tidak Pernah

Lembar Jawaban Respondeen

Isilah kolom di bawah ini dengan memperhatikan instruksi
yang sebelumnya.

1. Pengalaman

Sejumlah jajaran tertinggi Basbalkipa*

..... S 1 tahun

..... Non S 1 tahun

Non S 2 tahun

..... Sekolah ini selesai

2. Pendidikan

Bersiap/tidak bersiap* mengikuti pelatihan

..... Pelatihan yang belum dilanjut sejauh

..... terpilih

- g. Pelatihan....., lamanya.....hari,
- tahun.....
- h. Pelatihan....., lamanya.....hari,
- tahun.....
- i. Pelatihan....., lamanya.....hari,
- tahun.....
- j. Pelatihan....., lamanya.....hari,
- tahun.....

3. Pengalaman Kerja

Bapak/Ibu* telah bekerja selama 5 tahun ke bawah/5 tahun ke atas*.

Keterangan:

Tanda (*) artinya coret yang tidak perlu.

Saya tidak berlatih
maula seorang juar dari
jati diri kantor jika saya
dapat menyelesaikan tugas
yang masih saya kerjakan.

Saya sedang tidak
ditempat kerja, tetapi
saya masih memiliki
tugas-tugas kantor yang
saya kerjakan atau sebalik
yang perlu dikerjakan
dikantor.

Saya tidak mendapat
perhatian dan kehati
diantara sesama kepala
staf.

Saya mengalami tugas
yang bekerja dalam satu
tempat.

KUESIONER BUDAYA ORGANISASI

No	Pernyataan	Jawaban
	1. Saya mengutamakan kepentingan orang lain dari pada kepentingan diri sendiri	SL SR KK JR TP
	2. Saya menjalankan segala petunjuk-petunjuk pernaikan terhadap diri sendiri.	SL SR KK JR TP
	3. Saya senang dengan instruksi pekerjaan yang dijalankan secara rinci.	SL SR KK JR TP
	4. Saya tidak keberatan mundur setengah jam dari jam pulang kantor jika saya dapat menyelesaikan tugas yang masih saya kerjakan.	SL SR KK JR TP
	5. Meskipun sedang tidak ditempat kerja, sering kali saya masih memikirkan tugas-tugas kantor yang saya kerjakan atau sesuatu yang perlu dikerjakan dikantor.	SL SR KK JR TP
	6. Saya ikut memelihara persatuan dan kesatuan diantara sesama kepala sekolah..	SL SR KK JR TP
	7. Saya menghormati teman yang bekerja dalam satu kelompok.	SL SR KK JR TP

KUESIONER BUDAYA ORGANISASI

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Saya mengalami pekerjaan kebutuhan otak ini dari para rekan kerja di sekitar	SL SR KK JR TP
2	Saya menjalin kerja sama dengan teman-teman kepala sekolah	SL SR KK JR TP
3	Saya senang dengan interaksi bekerja dan dilakukan secara lancar.	SL SR KK JR TP
4	Saya tidak pernah mengalami setiap kali jika saya jatuhan kaum kantor jika saya absen menjelaskan tidak ada masalah saya kelihatan	SL SR KK JR TP
5	Meskipun sedang tidak dilanjut kerja seiring kali saya masih mempertahankan tugas-tugas kantor yang saya kelihatan diri sesekali tidak berjalan diketahui	SL SR KK JR TP
6	Saya tidak memperhati berisikan sesama kerja sekolah	SL SR KK JR TP
7	Saya mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaan dalam kelompok	SL SR KK JR TP

8.Dalam melakukan pekerjaan, Saya saling menolong sesama rekan kerja	SL SR KK JR TP
9. Saya menjalin kerja sama dengan teman-teman kepala sekolah	SL SR KK JR TP
10.Saya mendukung pendapat yang baik dari teman saya	SL SR KK JR TP
11. Dalam bergaul dengan teman sesama kerja, saya tidak memilih-milih.	SL SR KK JR TP
12.Saya membantu teman kerja yang membutuhkan keterampilan saya.	SL SR KK JR TP
13. Saya merasa bahwa teman-teman disini dapat diajak kerjasama.	SL SR KK JR TP
14.Saya percaya teman-teman disini memahami saya	SL SR KK JR TP
15.Saya menemukan bahwa bekerja dalam sebuah tim memuaskan.	SL SR KK JR TP
16.Saya merasa masalah yang dihadapi rekan kerja saya adalah masalah saya juga.	SL SR KK JR TP
17. Saya melaksanakan ketentuan organisasi yang mengatur saya	SL SR KK JR TP
18.Saya bekerja sesuai dengan prosedur untuk	SL SR KK JR TP

SL SR KK JR TP	8.Dalam melaksanakan tugas sesuai ketujuan lekukan berkelanjutan, saya selalu mengikuti petunjuk pimpinan.	
SL SR KK JR TP	9.Saya merasa teman-teman yang bersama-sama bekerja sekarang dengan saya merasa lebih baik.	
SL SR KK JR TP	10.Saya mendukung keputusan yang ditetapkan oleh pimpinan saya.	
SL SR KK JR TP	11. Dalam pelaksanaan tugas sesuai ketujuan, saya tidak memilih-milih.	
SL SR KK JR TP	12.Saya memperhatikan teman ketimbang saya.	
SL SR KK JR TP	13. Saya merasa puas dengan teman-teman disini seperti teman-teman saya.	
SL SR KK JR TP	14.Saya bekerja sesuai dengan merencanakan saya.	
SL SR KK JR TP	15.Saya memperhatikan perintah temuan kepada tim sepanjang tugas.	
SL SR KK JR TP	16.Saya merasa masajih pada saudara-saudara lainnya ketika mereka bertemu.	
SL SR KK JR TP	17. Saya mengikuti arahan ketentuan organisasi saya.	
SL SR KK JR TP	18.Saya pekerjaan sesuai dengan tugas untuk mencapai tujuan.	

	mencapai tujuan.	
SL SR KK JR TP	19.Saya mengikuti segala petunjuk pimpinan.	
SL SR KK JR TP	20. Saya melaksanakan tugas yang diberikan kepada saya baik secara tertulis maupun lisan oleh pimpinan saya	
SL SR KK JR TP	21. Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh organisasi.	
SL SR KK JR TP	22.Tidak jadi masalah apakah menguntungkan saya atau tidak ,saya bersedia melanjutkan pekerjaan dan tunduk pada pimpinan saya.	
SL SR KK JR TP	23. Saya merasa puas sejauh dapat bekerja untuk pimpinan saya.	
SL SR KK JR TP	24.Saya bekerja sesuai dengan urutan tugas yang telah ditentukan.	
SL SR KK JR TP	25.Saya mampu melaksanakan tugas dengan penempatan tugas yang sesuai dengan keahlian saya.	
SL SR KK JR TP	26. Adanya pembagian tugas, saya merasa aman bekerja.	

	mencairkan tujuan	
	16.Saya mengetahui sebagian berikut bimbingan tugas	SL SR KK JR TP
	20. Saya memperbaiki tugas yang diberikan kepadaku sejauh mungkin sesuai tujuan dan sasaran tugas berdasarkan opini manapun bisa	SL SR KK JR TP
	21. Saya pekerja sesuai dengannya dan kerjanya ditetapkan oleh organisasi.	SL SR KK JR TP
	22. Tidak jadi masalah absen meninggalkan saya atau tidak, saya perbedaan waktu latihan berlatih dan dan tunduk pada bimbingan saya.	SL SR KK JR TP
	23. Saya mampu bersesuaikan dengan pekerjaan yang berlatih saya.	SL SR KK JR TP
	24. Saya pekerja sesuai dengannya tujuan tugas dan terdiri diantara	SL SR KK JR TP
	25. Saya mampu menyesuaikan tujuan dengannya berembatan tugas yang sesuai dengan kepuasan saya.	SL SR KK JR TP
	26. Adanya benteng dalam pekerjaan saya mampu menyelesaikan tugas	SL SR KK JR TP

No	27. Saya paham terhadap tujuan dan sasaran tugas saya yang telah tertulis jelas.	SL SR KK JR TP
	28. Tanggung jawab pekerjaan saya tertulis secara jelas dan spesifik.	SL SR KK JR TP
	29. Tanggung jawab pekerjaan saya tertulis secara jelas dan spesifik.	SL SR KK JR TP
	30. Hampir semua deskripsi pekerjaan saya tertulis	SL SR KK JR TP

SL SR KK JR TP	27. Saya bersama tetangga tidur dan susulan tulas saya yang telah terlalu jeras.
SL SR KK JR TP	28. Tambahkan iswah bekerja saya tertulis secara jelas dan spesifik.
SL SR KK JR TP	29. Tambahkan iswah bekerja saya tertulis secara jelas dan spesifik.
SL SR KK JR TP	30. Hambat semua ketutupan bekelitian saya ketutupan

KUESIONER KEPEMIMPINAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
1.	Atasan menyertakan bawahan dalam mengambil keputusan terkait dengan program melestarikan lingkungan pesisir	SL	SR	KK	JR	TP
2.	Atasan berkonsultasi dengan bawahan terkait dengan penerapan kebijakan program pelestarian lingkungan pesisir	SL	SR	KK	JR	TP
3.	Dalam mengambil keputusan terkait dengan pelestarian lingkungan pesisir laut, atasan memberi keleluasaan kepada bawahan	SL	SR	KK	JR	TP
4.	Dalam mutasi staf administrasi yang bekerja dengan saya, atasan melaksanakannya dengan kehendaknya sendiri	SL	SR	KK	JR	TP
5.	Dalam membuat keputusan, atasan	SL	SR	KK	JR	TP

KUESIONER KEPERIMILAN

Afrekan Jawa						No	Pertanyaan
TP	JR	KK	SR	SL		1.	Atasan mengawasi dengan teliti kebutuhan teknologi dan teknologi berbasis informasi yang baru di setiap satuan kerja, atasannya menentukannya tanpa diskusi
TP	JR	KK	SR	SL		2.	Atasan mengawasi jalannya setiap kegiatan terkait dengan pelestarian lingkungan pesisir laut, atasannya membentuk tim pengawas.
TP	JR	KK	SR	SL		3.	Atasan melakukan pengawasan pekerjaan di setiap satuan kerja dengan cara pembinaan
TP	JR	KK	SR	SL		4.	Dalam mengawasi setiap pegawai/staf, atasannya melakukannya dengan pilih kasih

6.	mempertimbangkan usulan/ ide dari bawah	SL	SR	KK	JR	TP
7.	Dalam hal pengangkatan staf yang baru di setiap satuan kerja, atasannya menentukannya tanpa diskusi	SL	SR	KK	JR	TP
8.	Untuk mengawasi jalannya setiap kegiatan terkait dengan pelestarian lingkungan pesisir laut, atasannya membentuk tim pengawas.	SL	SR	KK	JR	TP
9.	Atasan melakukan pengawasan pekerjaan di setiap satuan kerja dengan cara pembinaan	SL	SR	KK	JR	TP
10.	Dalam mengawasi setiap pegawai/staf, atasannya melakukannya dengan pilih kasih	SL	SR	KK	JR	TP
11.	Atasan mengawasi kepatuhan setiap pegawai/staf terhadap nilai-nilai yang telah disepakati bersama	SL	SR	KK	JR	TP
	Dalam menyusun rencana kerja yang akan dilaksanakan pegawai, atasannya	SL	SR	KK	JR	TP

11.	Deutsche Akademie für Sprachwissenschaften	SL	SR	KK	JR	TP
10.	disziplinär geprägte Zusammenarbeit unter akademischen Fachberatern	SL	SR	KK	JR	TP
9.	Konsens unter Akademikern	SL	SR	KK	JR	TP
8.	Deutschsprachige soziale Akademie	SL	SR	KK	JR	TP
7.	Deutschsprachige soziale Akademie	SL	SR	KK	JR	TP
6.	Deutschsprachige soziale Akademie	SL	SR	KK	JR	TP
5.	Deutschsprachige soziale Akademie	SL	SR	KK	JR	TP
4.	Deutschsprachige soziale Akademie	SL	SR	KK	JR	TP
3.	Deutschsprachige soziale Akademie	SL	SR	KK	JR	TP
2.	Deutschsprachige soziale Akademie	SL	SR	KK	JR	TP
1.	Deutschsprachige soziale Akademie	SL	SR	KK	JR	TP

	mengawasinya dengan pendekatan budget (<i>budget constraint</i>) yang telah disusun.					
12.	Bila terjadi konflik diantara pegawai ketika melaksanakan kerja, atasan melakukan peningkatan pengawasan pada konflik tersebut	SL	SR	KK	JR	TP
13.	Dalam membagi pekerjaan, atasan memperhatikan masukkan dari bawahannya.	SL	SR	KK	JR	TP
14.	Dalam melakukan pembagian kerja kepada pegawai/staf, atasan menggunakan panduan tertulis.	SL	SR	KK	JR	TP
15.	Atasan melaksanakan pembagian kerja kepada staf administrasi berdasarkan kepada latar belakang pendidikan mereka.	SL	SR	KK	JR	TP
16.	Atasan membagi pekerjaan yang ada di setiap satuan tugas berdasarkan	SL	SR	KK	JR	TP

TP	TR	KR	SR	SL		menugaswasilah dengan berangketan pangkat (pangkat gunaan) dan takip disisih.	15.
TP	TR	KR	SR	SL		Biaya terjadi koutlik disusisa bedawi ketika kelas, tirasu wateskanpelan beningkatsu beningwasilah bas koutlik tersebut beningwasilah bas bekeljasaun, sisasun metabekatikan misurkau gati paswaganua. Dstam wengapi bekeljasaun ketika beninggian ketika kebasas istil sisasun menugaswasilah basungsu tetikus Atasan wewenangkau beninggian ketika kebasas staf administrasi pedestrikau Rebaud jasa pegsau beninggikan metek Atasan wewenang bekeljasaun asap di setiap satuan tugas pegdas satuan TP	16.
TP	TR	KR	SR	SL		Atasan wewenangkau beninggian ketika kebasas staf administrasi pedestrikau Rebaud jasa pegsau beninggikan metek Atasan wewenang bekeljasaun asap di setiap satuan tugas pegdas satuan TP	17.
TP	TR	KR	SR	SL		Atasan meminta staf ahli untuk melakukan pembagian tugas kepada setiap bawahan sesuai dengan kemampuan mereka.	18.
TP	TR	KR	SR	SL		Dalam mempertahankan kinerja yang sudah dilaksanakan selama ini, atasan memberikan wewenang kepada setiap staf yang ada di jajarannya	19.
TP	TR	KR	SR	SL		Dalam penentuan satuan kerja di lapangan, atasan memberi wewenang kepada bawahan yang disesuaikan dengan tujuan masing-masing	20.

	tupoksi masing-masing	SL	SR	KK	JR	TP
17.	Dalam mengembangkan strategi terkait dengan meningkatkan kinerja, atasan memberikan tanggungjawabnya kepada masing-masing pegawai/staf					
18.	Atasan meminta staf ahli untuk melakukan pembagian tugas kepada setiap bawahan sesuai dengan kemampuan mereka.	SL	SR	KK	JR	TP
19.	Dalam mempertahankan kinerja yang sudah dilaksanakan selama ini, atasan memberikan wewenang kepada setiap staf yang ada di jajarannya	SL	SR	KK	JR	TP
20.	Dalam penentuan satuan kerja di lapangan, atasan memberi wewenang kepada bawahan yang disesuaikan dengan tujuan masing-masing	SL	SR	KK	JR	TP

17.	TP	TR	KK	SR	SL	Kinshasa stations tempat kerja pasang lampu mesin bebas uang	Arsen menulis stasiu tuluk mesjekan tempat kerja kebas serial geburan kerambutan wetek geburan pasangan serasi kebas serial tempat kerja bebas uang	TP	TR	KK	SR	SL	kinshasa stations tempat kerja pasang lampu mesin bebas uang	ARS TP
18.	TP	TR	KK	SR	SL	kebas serial geburan kerambutan wetek geburan pasangan serasi kebas serial tempat kerja bebas uang	tempat kerja kebas serial geburan kerambutan wetek geburan pasangan serasi kebas serial tempat kerja bebas uang	TP	TR	KK	SR	SL	kebas serial geburan kerambutan wetek geburan pasangan serasi kebas serial tempat kerja bebas uang	TP
19.	TP	TR	KK	SR	SL	tempat kerja bebas uang pasangan serasi kebas serial tempat kerja bebas uang pasangan serasi kebas serial tempat kerja bebas uang	tempat kerja bebas uang pasangan serasi kebas serial tempat kerja bebas uang pasangan serasi kebas serial tempat kerja bebas uang	TP	TR	KK	SR	SL	tempat kerja bebas uang pasangan serasi kebas serial tempat kerja bebas uang pasangan serasi kebas serial tempat kerja bebas uang	TP
20.	TP	TR	KK	SR	SL	geburan pasangan serasi kebas serial tempat kerja bebas uang pasangan serasi kebas serial tempat kerja bebas uang	geburan pasangan serasi kebas serial tempat kerja bebas uang pasangan serasi kebas serial tempat kerja bebas uang	TP	TR	KK	SR	SL	geburan pasangan serasi kebas serial tempat kerja bebas uang pasangan serasi kebas serial tempat kerja bebas uang	TP

	tujuan pekerjaan di lapangan					
21.	Dalam peningkatan mutu kerja, atasan mendistribusikan wewenangnya kepada seluruh satuan unit kerja di lapangan.	SL	SR	KK	JR	TP
22.	Dalam membantu mengatasi suatu pekerjaan, atasan membagi tugas kepada bawahan.	SL	SR	KK	JR	TP
23.	Dalam menyusun strategi khusus, atasan mendistribusikan wewenang kepada bawahan	SL	SR	KK	JR	TP
24.	Dalam meningkatkan kinerja bawahan, atasan memberikan wewenang kepada pihak ke 3 (<i>psikolog</i>)	SL	SR	KK	JR	TP
25.	Atasan membangun kerjasama antara satu unit krja dengan dengan pihak lainnya dalam berbagai bidang	SL	SR	KK	JR	TP
26.	Atasan membangun kerjasama dengan pihak bank, untuk urusan yang	SL	SR	KK	JR	TP

	berkaitan dengan uang.					
27.	Dalam membangun bekerjasama dengan bawahannya atasan, menggunakan pendekatan otokratik	SL	SR	KK	JR	TP
28.	Dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan di suatu unit kerja, atasan membangun kerjasama taktis.	SL	SR	KK	JR	TP
29.	Atasan membangun kerjasama pada semua lini	SL	SR	KK	JR	TP
30.	Setiap pimpinan unit diminta atasan mengevaluasi atas kerjasama yang dibangun dengan unit lainnya	SL	SR	KK	JR	TP

30.	dipasukan dengan ketulenan pada mengelepasnya atas untuk diminta selasa seuaq bimbingan	TR	KK	SR	ST	sewua sewua sewua sewua sewua	30.
31.	sewua sewua sewua sewua sewua	TR	KK	SR	ST	sewua sewua sewua sewua sewua	31.
32.	ketulenan taptis. sisaran tumpangaduan di sertai mutu ketua perpaga si bekerjakan Diseum otokratik berangkatan menugasmakau paswasanaya akarau debuhan bekrafasam Desain membangun petekalan debuhan naga.	TP	RR	KK	SR	ST	32.

KUESIONER KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	Jawaban
1.	Saya membantu guru lain yang mengalami kesulitan dalam mengajar	SL SR KK JR TP
2.	Saya membina hubungan yang baik dengan guru lain	SL SR KK JR TP
3.	Saya melaporkan hasil pengajaran di kelas secara berkala kepada kepala sekolah	SL SR KK JR TP
4.	Saya menyediakan waktu untuk berkonsultasi dengan siswa yang bermasalah	SL SR KK JR TP
5.	Proses belajar mengajar yang terjadi di dalam kelas menjadi tanggung jawab saya selaku guru	SL SR KK JR TP
6.	Saya ikut berpartisipasi dalam mengurus kegiatan kesiswaan	SL SR KK JR TP
7.	Saya membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar	SL SR KK JR TP
8.	Saya diberi kebebasan oleh kepala sekolah untuk mengatasi sendiri masalah yang dihadapi	SL SR KK JR TP

KUESIONER KOMITMEN ORGANISASI

No	Tentangan	Jawaban
1.	Saya memperbaiki diri sendiri atas kesalahan yang dilakukan oleh kepala sekolah	SL SR KK JR TP
2.	Saya melengkapi setiap mata pelajaran yang diajarkan dengan diktat yang saya susun sendiri	SL SR KK JR TP
3.	Saya mengikuti pelatihan kesadaran diri kepala sekolah	SL SR KK JR TP
4.	Saya mendekomposisi pertemuan siswa dan pelatihan untuk pelajarannya	SL SR KK JR TP
5.	Pelajarannya selalu berikan siswa sejuk dan menyenangkan	SL SR KK JR TP
6.	Saya ikut pelatihan kesadaran diri kepala sekolah	SL SR KK JR TP
7.	Saya memperbaiki diri sendiri atas kesalahan yang dilakukan oleh kepala sekolah	SL SR KK JR TP
8.	Saya dipenuhi kegembiraan	SL SR KK JR TP

9.	Jika saya menghadapi masalah dalam pengajaran, saya berusaha untuk mengatasinya dengan mendiskusikannya dengan guru lain	SL SR KK JR TP
10.	Saya membaca sumber lain yang berkaitan dengan materi yang saya ajarkan	SL SR KK JR TP
11.	Saya mencari media lain yang lebih cocok dengan materi yang akan diberikan kepada anak didik	SL SR KK JR TP
12.	Saya berusaha mengikuti berbagai pelatihan yang dapat menunjang karir walaupun tanpa sepenuhnya kepala sekolah	SL SR KK JR TP
13.	Saya melaksanakan diskusi dengan guru lain pada jam istirahat	SL SR KK JR TP
14.	Saya melengkapi setiap mata pelajaran yang diasuh dengan diktat yang saya susun sendiri	SL SR KK JR TP
15.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya dapat memotivasi saya untuk	SL SR KK JR TP

	12. Pekerjaan saya dapat kepada saya diberi motivasi saya untuk menyelesaikan tugas dengan baik	SL SR KK JR TP
	13. Saya merasa senang ketika tugas saya dapat dijalankan sesuai tujuan sebelumnya	SL SR KK JR TP
	14. Saya menyelesaikan tugas berjalan dan dapat menunjukkan keseriusan	SL SR KK JR TP
	15. Saya perlu waktu untuk melaksanakan tugas karena kesibukan lainnya	SL SR KK JR TP
	16. Saya menunda pelaksanaan kerja dan melaksanakannya pada kesempatan lain, jika saya berhalangan melaksanakannya	SL SR KK JR TP
	17. Saya merasa dapat menunjukkan keseriusan dalam menyelesaikan tugas	SL SR KK JR TP
	18. Saya memberikan banyak waktu, tenaga, dan pikiran untuk melaksanakan tugas	SL SR KK JR TP
	19. Saya menghadiri rapat dan berbagai kegiatan lainnya di sekolah	SL SR KK JR TP
	20. Saya ikut aktif dalam kegiatan ekstra kurikuler yang berkaitan dengan pengajaran	SL SR KK JR TP
	21. Saya merasa bangga dipromosikan sebagai guru inti	SL SR KK JR TP

	terus belajar	SL SR KK JR TP
	16. Saya ikut aktif dalam kegiatan ekstra kurikuler yang berkaitan dengan pengajaran	SL SR KK JR TP
	17. Saya aktif menghadiri rapat dan berbagai kegiatan lainnya di sekolah	SL SR KK JR TP
	18. Saya memberikan banyak waktu, tenaga, dan pikiran untuk melaksanakan tugas	SL SR KK JR TP
	19. Saya menghadiri rapat dan berbagai kegiatan lainnya di sekolah	SL SR KK JR TP
	20. Saya ikut aktif dalam kegiatan ekstra kurikuler yang berkaitan dengan pengajaran	SL SR KK JR TP
	21. Saya merasa bangga dipromosikan sebagai guru inti	SL SR KK JR TP

		terus pelajar	
		16. Saya suka sekali dengan kegiatan ekstra kurikuler yang perkuliahan dengan berdasarkan	SL SR KK JR TP
		17. Saya suka mengagumi sektor profesionalisme timbul di	SL SR KK JR TP
		18. Saya memperkirakan pekerjaan	SL SR KK JR TP
		19. Saya menunggu	SL SR KK JR TP
		20. Saya diperlukan kerjasama untuk mendekati tugas	SL SR KK JR TP
		21. Saya merasa puas	SL SR KK JR TP
		22. Saya akan merasa sangat bahagia apabila saya diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal	SL SR KK JR TP
		23. Saya merasa kurang puas dalam melaksanakan tugas bila waktu pengeraannya tidak mencukupi	SL SR KK JR TP
		24. Saya dapat menyelesaikan tugas penting yang diberikan kepala sekolah dengan baik dan melaporkannya jika sudah selesai	SL SR KK JR TP
		25. Saya memanfaatkan waktu kerja yang tersedia untuk menyelesaikan tugas yang ada	SL SR KK JR TP
		26. Saya enggan melakukan pekerjaan yang sama berulang-ulang	SL SR KK JR TP
		27. Kepala sekolah memberlakukan secara adil keharusan untuk hadir dalam kegiatan upacara bendera dan senam kesegaran jasmani	SL SR KK JR TP
		28. Karya tulis saya buat berorientasi pada pengembangan ilmu dan perluasan wawasan siswa	SL SR KK JR TP

SL SR KK JR TP	22. Saya akan melaksanakan tugas mengajar diluar waktu jam mengajar
SL SR KK JR TP	23. Saya datang tepat waktu ke dalam kelas tanpa basa basi
SL SR KK JR TP	24. Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan baik
SL SR KK JR TT	25. Saya memenuhi tugas yang diberikan
SL SR KK JR TT	26. Saya memberikan makalah yang baik dan sama
SL SR KK JR TT	27. Kepada sekolah
SL SR KK JR TP	28. Kursus tulis saya pasti

SL SR KK JR TP	29. Saya berusaha melaksanakan tugas mengajar diluar waktu jam mengajar
SL SR KK JR TP	30. Saya masuk kelas untuk mengajar tepat waktu
SL SR KK JR TP	31. Saya tidak mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki
SL SR KK JR TP	32. Saya melaksanakan tugas tepat pada waktunya bila ada urusan lain yang lebih penting
SL SR KK JR TT	33. Saya tidak datang ke sekolah jika tidak ada tugas yang harus saya lakukan
SL SR KK JR TT	34. Saya melaksanakan pengajaran sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya
SL SR KK JR TT	35. Saya melaporkan kepada kepala sekolah jika saya berhalangan hadir di sekolah

	29. Saya perlu persiap menyelesaikan tugas jauh waktunya	SL SR KK JR TP
	30. Saya wasrik kerja untuk menyelesaikan tugas waktunya	SL SR KK JR TP
	31. Saya tidak mendapatkan tugas yang tidak sesuai dengan bentuknya	SL SR KK JR TP
	32. Saya mendapatkan tugas yang sama pada hari berikutnya	SL SR KK JR TP
	33. Saya tidak diberi tugas seperti tugas sebelumnya	SL SR KK JR TP
	34. Saya mendapatkan tugas yang setiap hari berbeda	SL SR KK JR TP
	35. Saya membutuhkan kebebasan sekolah seperti tugas saya	SL SR KK JR TP

KUESIONER KEPUASAN KERJA GURU

No	Pernyataan	Alternatif
	1. Menurut saya tentang tugas-tugas yang diberikan selama ini	SL SR KK JR TP
	2. Beban kerja yang diberikan atasan kepada saya	SL SR KK JR TP
	3. Tugas tambahan yang diberikan atasan kepada saya	SL SR KK JR TP
	4. Bentuk tugas yang diberikan dalam unit kerja	SL SR KK JR TP
	5. Pertukaran bentuk tugas dalam unit kerja	SL SR KK JR TP
	6. Saya diperkenankan melaksanakan tugas atau prakarsa sendiri	SL SR KK JR TP
	7. Wewenang yang diberikan oleh kepala sekolah kepada saya dalam bekerja	SL SR KK JR TP
	8. Wewenang yang diberikan kepala sekolah kepada masing-masing guru	SL SR KK JR TP
	9. Kepala sekolah memberikan pekerjaan tambahan kepada saya	SL SR KK JR TP
	10. Perasaan saya setiap selesai melaksanakan tugas	SL SR KK JR TP

KUESIONER KEPRIASAN KERJA GURU

No	Pertanyaan	Affektif
1.	1. Menterim tugas yang saya kerjakan	SL SR KK JR TP
2.	2. Bepernkerja sama dengan rekan sekerja lainnya	SL SR KK JR TP
3.	3. Tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kebutuhan Kepada saya	SL SR KK JR TP
4.	4. Bepernkerja sama dengan kepala sekolah untuk kerja	SL SR KK JR TP
5.	5. Pertimbangan penting tugas	SL SR KK JR TP
6.	6. Saya dipertimbangkan bersama-sama dalam tugas-tugas	SL SR KK JR TP
7.	7. Waktu yang diberikan oleh kepala sekolah kepada saya sesuai	SL SR KK JR TP
8.	8. Waktu yang diberikan kepada saya sesuai dengan tujuan tugas	SL SR KK JR TP
9.	9. Kepala sekolah memperhatikan	SL SR KK JR TP
10.	10. Pekerjaan saya ditanggung selesai	SL SR KK JR TP

11. Penilaian kepala sekolah atas tugas yang saya kerjakan	SL SR KK JR TP
12. Keterkaitan tugas yang saya kerjakan dengan tugas rekan sekerja lainnya	SL SR KK JR TP
13. Hasil pekerjaan membawa kesenangan tersendiri	SL SR KK JR TP
14. Tugas-tugas yang diberikan cocok dengan bidang keahlian saya	SL SR KK JR TP
15. Jenis pekerjaan yang diberikan oleh kepala sekolah	SL SR KK JR TP
16. Tugas yang diberikan saat ini mendorong saya bekerja bersungguh-sungguh	SL SR KK JR TP
17. Beban kerja yang diberikan kepala sekolah sesuai dengan waktu yang diberikan	SL SR KK JR TP
18. Kepala sekolah terbuka menerima ide-ide dari guru	SL SR KK JR TP
19. Saling menghargai antara kepala sekolah dan guru maupun pegawai membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja	SL SR KK JR TP
20. Saling percaya antara sesama dapat	SL SR KK JR TP

SL SR KK JR TP	20. Sesama adabai sesama adabai sejalin berada diatas	19. Pekerjaan sekolah dan guru wajibnya bebas perintahnya datang keikut setaan saya tetapi kebiasa sekolah dan guru datang wajibnya	SL SR KK JR TP
SL SR KK JR TP	18. Kebiasa seolah tetapnya menentus ide-ide dari guru	17. Diperintahnya dengsan wajibnya diperintahnya kebiasa sekolah dan guru dengsan wajibnya diperintahnya kebiasa sekolah dan guru dengsan wajibnya	SL SR KK JR TP
SL SR KK JR TP	16. Tugas dan diperintahnya ini mengontrol saya pekerja perintahnya-sungguhp sekolah	15. Tugas dan diperintahnya diperintahnya oleh kebiasa sekolah	SL SR KK JR TP
SL SR KK JR TP	14. Tugas dan diperintahnya ini mengontrol saya pekerja perintahnya-sungguhp sekolah	13. Hasil bekerjaan mempanas kesesuaian tersebutnya	SL SR KK JR TP
SL SR KK JR TT	12. Jelis bekerjaan anda diperintahnya oleh kebiasa sekolah	11. Tugas-tugas anda diperintahnya cocok dengan pidaung kebiasaannya saya	SL SR KK JR TT
SL SR KK JR TP	10. Tugas dan diperintahnya ini mengontrol saya pekerja perintahnya-sungguhp sekolah	9. Tugas-tugas anda diperintahnya cocok dengan pidaung kebiasaannya saya	SL SR KK JR TP
SL SR KK JR TP	8. Kebiasa seolah tetapnya menentus ide-ide dari guru	7. Beperintahnya dengsan wajibnya kebiasa sekolah dan guru dengsan wajibnya diperintahnya	SL SR KK JR TP
SL SR KK JR TP	6. Kebiasa seolah tetapnya menentus ide-ide dari guru	5. Tugas dan diperintahnya ini mengontrol saya pekerja perintahnya-sungguhp sekolah	SL SR KK JR TP
SL SR KK JR TP	4. Kebiasa seolah tetapnya menentus ide-ide dari guru	3. Tugas dan diperintahnya ini mengontrol saya pekerja perintahnya-sungguhp sekolah	SL SR KK JR TP
SL SR KK JR TP	2. Kebiasa seolah tetapnya menentus ide-ide dari guru	1. Tugas dan diperintahnya ini mengontrol saya pekerja perintahnya-sungguhp sekolah	SL SR KK JR TP

	meningkatkan prestasi kerja	
	21. Rekan kerja sangat menunjang dalam pelaksanaan tugas	SL SR KK JR TP
	22. Bentuk disiplin kerja yang diterapkan dalam unit kerja	SL SR KK JR TP
	23. Kedisiplinan rekan kerja dalam bekerja	SL SR KK JR TP
	24. Kebijakan dan peraturan diberlakukan di sekolah	SL SR KK JR TP
	25. Perasaan saya menghadiri upacara penaikan bendera setiap hari senin dan upacara nasional lainnya	SL SR KK JR TP
	26. Kegiatan rapat dengan kepala sekolah	SL SR KK JR TP
	27. Sikap saya atas teguran dari pimpinan atas keterlambatan saya dalam melaksanakan tugas	SL SR KK JR TP
	28. Sanksi yang diberikan jika saya melanggar peraturan	SL SR KK JR TP
	29. Keikut setaan saya dalam kegiatan penataran yang diperintahkan oleh pimpinan	SL SR KK JR TP
	30. Sikap saya dalam melaksanakan pekerjaan di luar jam kerja	SL SR KK JR TP

IA