

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, PRINCIPAL LEADERSHIP AND SCHOOL ENVIRONMENT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN DISTRICT HIGH SCHOOLS JUANG CITY BIREUEN REGENCY

Hasan Basri^{1*)} dan Kamaruddin²⁾

^{1,2}Master of Management Study Program, Faculty of Economics and Business UNIKI

*) email: barusanamal@gmail.com

DOI:
<https://doi.org/10.55178/idm.v1i2.203>

ABSTRACT

Article history

Received:
August 20, 2020
Revised:
August 26, 2020
Accepted:
September 4, 2020

Page:
8 - 18

Keywords:
*Organizational Culture,
Principal Leadership,
School Environment,
Organizational
Commitment commitment*

The study was conducted on teachers of state high schools in Juang City District of Bireuen Regency, with the aim being to determine the effect; 1). organizational culture towards the organizational commitment of teachers, 2) leadership of the school principal towards the commitment of teacher organizations, 3). the school environment towards the organizational commitment of teachers, and 4). organizational culture, school principal's leadership and school environment towards the teacher's organizational commitment. This research is in the form of a quantitative study with a survey of 118 high school civil servant teachers in Juang City District, Bireuen Regency, by collecting data through a questionnaire. And the data analysis method with the path analysis approach. The results of the study showed that it was proven; 1). the influence of organizational culture factors on organizational commitment, at 10.12 percent. 2). 30.17 percent influence the Principal's Leadership on Organizational Commitment, 3). the influence of the School Environment on organizational commitment of 2.92 percent, and 4). Through the coefficient of determination explains that the contribution of factors Organizational Culture, Principal Leadership, and School Environment to the Commitment of teacher organizations by 43.2 percent. While the rest of the role of variables not examined was 34.8% which were assumed to be factors such as compensation, organizational climate, work facilities, Education and Training, etc.

Pendahuluan (Introduction)

Pembangunan pendidikan nasional di dasarkan pada paradigma membangun manusia Indonesia seutuhnya, yang berfungsi sebagai subyek yang memiliki kapasitas untuk mengaktualisasikan potensi dan dimensi kemanusiaan secara optimal. Dimensi kemanusiaan itu mencakup tiga hal paling mendasar, yaitu (1) afektif yang tercermin pada kualitas keimanan, ketaqwaan, akhlak mulia; (2) kognitif yang tercermin pada kapasitas pikir dan daya intelektualitas dan (3) psikomotorik yang tercermin pada kemampuan mengembangkan ketrampilan.

Persoalan pendidikan dari masa ke masa mengalami perubahan, sebagai akibat dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, pola pikir manusia, demografi, situasi ekonomi, pergeseran nilai-nilai social budaya masyarakat, dan bahkan karena perubahan gejala-gejala alam. Perubahan ini telah mengakibatkan berkembangnya pola pikir dan cara-cara manusia menyelesaikan masalah agar mampu bertahan dalam lingkungan yang selalu berubah-ubah.

Sekolah sebagai lembaga yang konsen dalam mendidik anak bangsa dan masa depan negeri, mengambil peran banyak dalam menciptakan SDM yang unggul. Hal ini dimulai dengan kualitas gurunya, lembaganya, dan budaya yang berlaku dalam organisasi sekolah, yang kondusif dalam mendukung tujuan pendidikan. Guru sebagai ujung tombak di sekolah, menadi penting didukung oleh budaya dan aturan yang membuat mereka berkomitmen tinggi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Oleh karenanya, bagaimana upaya agar guru memiliki komitmen yang tinggi dalam membangun organisasi sekolah yang baik, juga akan menentukan ketercapaian tujuan sekolah dalam menghasilkan pendidikan bermutu, sebagaimana yang di cita-citakan. Banyak hal yang terkait mempengaruhi komitmen guru dalam organisasi di sekolah. Dugaan peneliti, termasuk budaya organisasi sekolah, kepemimpinan Kepala

sekolah, dan iklim organisasi yang tumbuh dan berkembang di sekolah, yang dirasakan dan dihadapi guru setiap hari.

Terkait dengan budaya sekolah dan upaya meningkatkan komitmen organisasi pada diri guru, juga tidak terlepas besar peran dari Kepala Sekolah. Kepala sekolah adalah pimpinan yang menjalankan perannya dalam memimpin sekolah sebagai lembaga pendidikan. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin pendidikan. Secara umum, kepemimpinan pendidikan dapat diartikan sebagai kepemimpinan yang diterapkan dalam bidang pendidikan. Peran yang harus dilakoni Kepala Sekolah, akan menjadi poin penting, manakala ada keinginan kuat untuk mendapatkan guru yang berkomitmen dalam menjaga marwah sekolah, yakni upaya menghasilkan sekolah yang unggul.

Kemampuan Kepala Sekolah yang diharapkan oleh guru, bisa jadi dari aspek kepribadiannya yang menjadi teladan. Disamping itu Kepala Sekolah berkemampuan sebagai motivator, pengambilan keputusan yang tepat dan adil, mampu berkomunikasi, dan sebagainya.

Faktor lain dalam upaya meningkatkan komitmen guru dalam organisasi sekolah adalah aspek lingkungan. Lingkungan sekolah yang kondusif dapat memberikan rasa tenang, aman, dan nyaman dalam pelaksanaan tugas utama guru yakni menjalankan proses pembelajaran. Kondisi Kegiatan Belajar Mengajar yang tidak kondusif dengan iklim organisasi sekolah, atau belum terorganisir dengan baik, maka akan sulit tercapainya semua tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Yang pada gilirannya tidak dapat menjamin peningkatan komitmen guru atas semua aktivitas dan tujuan organisasi sekolah yang telah dan akan dicapai.

Seperti dalam suatu institusi, komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebab adanya komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Simmons, 2005). Demikian juga berlaku pada guru di dalam organisasi sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba menelusuri, sekaligus membuktikan pengaruh masing-masing dan secara simultan dari faktor dugaan diatas yakni budaya organisasi, kepemimpinan Kepala sekolah, dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada guru SMA Negeri di Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi guru

Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan (Kreitner dan Kinicki, 2014). Budaya organisasi adalah system yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri (Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn; 2001). Sistem tersebut akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku (Cushway dan Lodge, 2000).

Jadi budaya di sekolah ino berkaitan dengan makna bersama yang diyakini oleh pemangku kepentingan di sekolah, seperti yang dijelaskan oleh Moeheriono (2012). Budaya yang dimaksud terleksikan dalam nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Penjelasan ini menekankan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan aspek subjektif dari seseorang dalam memahami apa yang terjadi dalam organisasi. Hal ini dapat memberikan pengaruh dalam nilai dan norma yang meliputi semua kegiatan dalam organisasi sekolah yakni kegiatan belajar mengajar. Sehingga kita bisa sebutkan budaya organisasi sebagai keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan dan berperilaku sehari-hari di dalam organisasi. Di lingkungan sekolah, budaya sekolah merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini guru sehingga telah menjadi perilaku guru dalam keseharian. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menuntun guru untuk berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini.

Dean Anderson dan Linda S Ackerman (2016) menunjukkan beberapa indikator budaya organisasi terdiri atas; a. Gaya Kepemimpinan, b. Pola Komunikasi, c. Gaya Pengambilan Keputusan, d. Penggunaan Informasi, e. Konsekuensi Kegagalan, e. Norma dan Perilaku, f. Simbol, g. Cerita, Mitos dan Tradisi. Sedangkan Robbins dan Coulter (2015) menyatakan bahwa indikator budaya organisasi terdiri atas: a.

Inovasi dan pengambilan resiko, b. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, c. Orientasi hasil, d. Orientasi orang, e. Orientasi tim, f. Keagresifan, dan g. Stabilitas.

Hasil penelitian Syahrudin, Brahmasari dan Nugroho (2016) budaya organisasi berpengaruh positif (signifikan) terhadap komitmen pegawai di lingkup pemerintah Kota Makassar, yang jika ditingkatkan budaya organisasi yang komitmen organisasi telah meningkat. Budaya organisasi juga memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Salah satunya hasil spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah penurunan perputaran karyawan. Itu keadaan koheren antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi melalui perspektif budaya akan membangun komitmen organisasi yang kuat di dalam karyawan (Robbins and Judge, 2015).

Budaya organisasi memerlukan perkembangan budaya yang dapat dilakukan melalui proses sosialisasi budaya organisasi. Sosialisasi mencakup suatu kegiatan dimana anggota organisasi mempelajari seluk beluk organisasi dan bagaimana mereka harus berinteraksi dan berkomunikasi diantara anggota untuk menjalankan semua aktivitas organisasi. Organisasi harus mampu mengajak karyawan terutama karyawan baru untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian komitmen organisasional yang tinggi (Sutrisno, 2014). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gaustamam (2014) yang menyatakan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan mempunyai kepedulian yang tinggi pula terhadap kondisi organisasi, baik pada saat organisasi mengalami kemajuan ataupun sebaliknya.

b. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Komitmen Organisasi guru

Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan mengarahkan orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi atau instansi, memotivasi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk perbaikan kelompok. Hal tersebut dapat dilihat dari keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan.

Rivai (2012) menyatakan “kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan”. Sedangkan menurut Terry yang dialihbahasakan oleh Kartono (2011). kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Dan Thoah (2011) menyatakan “kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok”. Berdasarkan definisi-definisi di atas maka, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dan merubah perilaku untuk mencapai tujuan bersama.

Terdapat 5 dimensi kepemimpinan (Rivai, 2012), yakni; a. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, b. Kemampuan yang efektifitas, c. Kepemimpinan yang partisipatif, d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, dan e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

Penelitian yang dilakukan oleh Siburian (2016), terhadap *komitmen* organisasi 131 guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa menyimpulkan: (1) terdapat Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru. Juga penelitian dari Chintia Aninda, dkk (2018) menemukan; 1) perbedaan yang sangat signifikan dalam komitmen organisasi guru yang menilai, 2) terdapat pengaruh interaksi antara kepemimpinan sekolah dan keadilan distributif pada komitmen organisasi guru.

c. Pengaruh Iklim organisasi sekolah terhadap Komitmen Organisasi guru

Sekolah merupakan lingkungan pendidikan yang secara sengaja dirancang dan dilaksanakan dengan aturan-aturan yang ketat seperti harus berjenjang dan berkesinambungan, sehingga disebut pendidikan formal dan sekolah adalah lembaga khusus, suatu wahana, suatu tempat untuk menyelenggarakan pendidikan, yang di dalamnya terdapat suatu proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu (Sabduh, 2010). Sejalan dengan Dalyono (2010) menyatakan bahwa, Lingkungan sekolah adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak terutama untuk kecerdasannya. Artinya bahwa lingkungan sekolah juga membantu anak untuk mengasah kecerdasannya.

Sekolah merupakan lingkungan pendidikan yang secara sengaja dirancang dan dilaksanakan dengan aturan-aturan yang ketat seperti harus berjenjang dan berkesinambungan sehingga disebut pendidikan formal. Selain itu sekolah menyelenggarakan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Lingkungan sekolah juga menyangkut lingkungan akademis, yaitu sarana dan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, berbagai kegiatan kurikuler, dan lain sebagainya (Syadiah, 2004).

Lingkungan sekolah terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Sedangkan menurut Rukmana dan Suryana (2006) menyebutkan bahwa lingkungan fisik tempat belajar memberikan pengaruh terhadap hasil belajar anak. Guru harus dapat menciptakan lingkungan yang membantu perkembangan pendidikan peserta didik. Lingkungan fisik meliputi ruang tempat berlangsungnya pembelajaran, ruang kelas, ruang laboratorium, ruang serbaguna/aula.

Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan suasana yang baik pula pada diri guru, dan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja guru. Dengan demikian lingkungan kerja cukup besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, dan hal ini terkait langsung dengan komitmen organisasi yang ditunjukkan guru. Sebagaimana temuan Bernarto dan Herjany (2018) dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja, berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru Tk dan SD di Tangerang.

Metode Penelitian (*Methodology*)

a. Metode penelitian dan Unit Analisis

Penelitian ini menggunakan riset deskriptif dan kausal komparatif (*causal comparative research*). Riset deskriptif yaitu penelitian yang menjelaskan atau memberi paparan pada variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel pada sub variabelnya. Kausal komparatif dimaksudkan guna menunjukkan arah pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat sehingga tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru di SMA Negeri Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen yang terdiri dari semua guru yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) dari 3 (tiga) SMA Negeri di Kota Juang yang selanjutnya menjadi populasi dari penelitian ini sebanyak 167 orang, terdiri dari 64 orang guru (38%) berasal dari SMA Negeri 1 Bireuen, 56 orang guru (33,33 %) berasal dari SMA Negeri 2 Bireuen, dan 48 orang guru (28,57 %) berasal dari SMA Negeri 3 Bireuen. Berdasarkan *Proporsionale stratified random sampling method* dengan rumus Slovin diambil sampel sejumlah 118 guru.

b. Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri atas variabel independent, yakni budaya Organisasi/sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Lingkungan sekolah. Sedangkan variabel dependent adalah komitmen organisasi guru, yang dijabarkan dalam operasional variabelnya berikut ini

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Budaya Organisasi / Sekolah (X ₁)	1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang 5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas. Robbins dan Coulter (2015:52)	1. Gaya Kepemimpinan 2. Pola Komunikasi 3. Gaya Pengambilan Keputusan 4. Penggunaan Informasi 5. Konsekuensi Kegagalan 6. Norma dan Perilaku 7. Simbol 8. Cerita, Mitos dan Tradisi
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₂)	1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik 2. Kemampuan yang efektivitas 3. Kepemimpinan yang partisipatif 4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu 5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang Rivai (2012:53)	1. pengambilan keputusan 2. pembagian tugas kepada bawahan 3. inisiatif bawahan 4. pemberian sanksi/hukuman 5. pemberian penghargaan terhadap prestasi 6. menjalin komunikasi 7. monitoring pelaksanaan tugas 8. rapat kerja

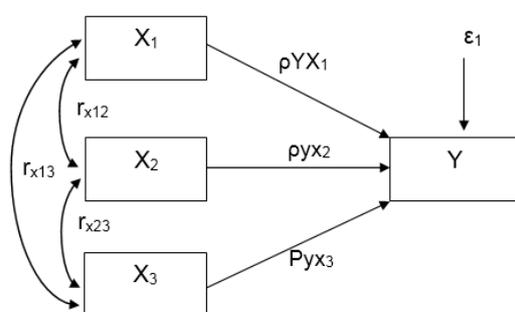
Lingkungan sekolah (X ₃)	1. Guru 2. Sarana dan prasarana 3. Kondisi gedung	1. Hubungan guru dengan siswa 2. Hubungan siswa dengan siswa 3. Ruang dan tempat belajar 4. Fasilitas kelas 5. Alat pembelajaran 6. Perpustakaan sekolah sebagai penunjang pembelajaran 7. Ventilasi kelas dan penerangan kelas Rukmana dan Suryana (2006: 69)
Komitmen Organisasi Guru (Y)	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif	1. Kebiasaan bekerja dengan penuh dedikasi 2. Bangga bahwa sekolah tempat bekerja adalah baik 3. Nilai yang berlaku sesuai dengan nilai pribadi 4. Bangga pada intitusi/ sekolah 5. Keyakinan pada kemampuan diri sendiri 6. Intansi/ sekolah tempat bekerja mempunyai nilai lebih baik dari yang lain 7. Usaha untuk membuat sekolah tetap eksis 8. sekolah tempat bekerja terbaik untuk aktualisasi diri. Mowday, Streers dan Porter dalam Sopiah (2013:156)

c. Metode Analisis

Metode analisis data menggunakan pendekatan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Sebelum dilakukan analisis data atau perhitungan statistik, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi normalitas, uji linearitas, uji autokorelasi dan uji multikolonieritas. Keempat uji tersebut merupakan persyaratan sebelum melakukan pembuktian terhadap hipotesis penelitian. Hal ini merupakan bagian dari statistic inferensial tipe parametris hanya dapat digunakan jika persyaratan analisis terpenuhi.

Alasan menggunakan analisis jalur karena metode ini dapat menganalisis pola hubungan kausal antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, secara serempak atau bersama-sama dan parsial atau mandiri, beberapa variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat (Marwan, dkk, 2019).

Analisis jalur adalah pengembangan dari analisis regresi, yang dapat digunakan untuk menganalisis kausalitas antar variabel. Sehingga, variabel independent yang selanjutnya disebut variabel eksogen dapat diukur secara langsung maupun tidak langsung pengaruhnya terhadap variabel endogen. Pengaruh tidak langsung suatu variabel eksogen diukur karena adanya kausalitas antar variabel eksogen yang terlibat. Untuk menggambarkan hubungan-hubungan kausal antar variabel yang akan diteliti pada penelitian ini digunakan diagram jalur (*path diagram*). Diagram jalur (*path diagram*) adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antara variabel eksogen (independen) dan variabel endogen (dependen). Yang dinyatakan dalam gambar berikut:



Keterangan:

- X₁ = Budaya Organisasi
- X₂, = Kepemimpinan Kepala Sekolah
- X₃ = Lingkungan Sekolah
- Y = Komitmen Organisasi guru
- ε = Epsilon, yaitu menunjukkan variabel atau faktor residual yang menjelaskan pengaruh variabel lain yang telah teridentifikasi oleh teori, tetapi tidak diteliti.

Gambar 1. Diagram Jalur penelitian

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

1. Karakteristik guru

Guru sebagai Responden dalam penelitian ini berjumlah 118 orang guru di SMA Negeri di wilayah Kota Juang Kabupaten Bireuen, yakni SMA Negeri 1 Bireuen, SMA Negeri 2 Bireuen dan SMA Negeri 3 Bireuen.. Semua guru adalah pegawai/ASN di jadikan objek penelitian. Dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin Laki-laki lebih sedikit (33,3%) dibandingkan perempuan (67,7 %).

Aspek usia guru bervariasi, namun dominan telah berusia umur 40 – 50 tahun sekitar 29,69%. Namun guru yang umurnya diatas 50 tahun cukup besar yakni mencapai 28 guru atau 21,88 %. Di pandang dari umur, maka para guru sudah cukup banyak pengalamannya, dan dibuktikan dari masa kerjanya, dimana terdapat 1,19 % yang masa kerjanya diatas 20 tahun, dan 5,93 % dibawah 5 tahun.

2. Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif akan menunjukkan gambaran mengenai suatu data yang akan diteliti atau untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya dari 118 guru pada SMAN wilayah Kota Juang Kabupaten Bireuen diperoleh jawaban terhadap variabel Budaya organisasi, Kepemimpinan Kepsek, Lingkungan sekolah, dan Komitmen Organisasi sebagai berikut.

Tabel 2. Deskripsi Guru tentang Variabel Penelitian

Variabel	Persentase Jawaban					Skor Pencapaian
	STS	TS	KS	S	SS	
1. Budaya Organisasi/Sekolah	0	2,88	41,21	33,47	22,44	82,24
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah	0	3,7	36,02	35,12	25,16	81,58
3. Lingkungan Sekolah	0	6,36	42,12	34,27	17,25	79,40
4. Komitmen Organisasi	0	4,45	39,78	37,32	18,45	84,64

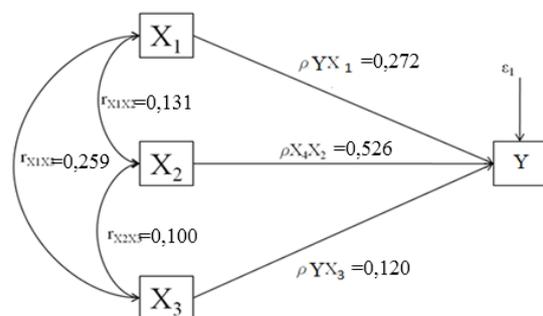
Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

- Variabel Budaya sekolah, menurut persepsi guru di SMA Kota Juang Kabupaten Bireuen, sudah baik, mencapai 81,58%, walaupun masih harus dioptimalkan lagi.
- Variabel Kepemimpinan termasuk cukup baik dalam mendukung kerja guru dan komitmen organisasi. Skor penilaian guru atas kepemimpinan mencapai 82,24%
- Variabel Lingkungan sekolah, faktor penting juga mendukung komitmen organisasi terhadap guru, menurut penilaian guru, juga belum mendekati optimal, baru mencapai 79,40 %, dan
- Tingkat komitmen organisasi sekolah terhadap guru mencapai kategori sangat baik, yakni 84,64 %.

3. Hasil Path Analysis

Berdasarkan hal pengolahan data dengan program SPSS v-21, diperoleh nilai koefisien korelasi yang menyatakan hubungan kausan antar variabel bebas (eksogen) dan koefisien jalur variabel eksogen terhadap endogen (ρ), sebagaimana dinyatakan dalam diagram jalur berikut;



Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi

X1 = Budaya organisasi

X2 = Kepemimpinan

X3 = Lingkungan sekolah

$r_{xi,xj}$ = hubungan kausal antar variabel eksogen di ukur dengan koefisien korelasi

ρ_{yxi} = Nilai Koefisien Jalur (Path) yang menyatakan pengaruh langsung antar variabel eksogen terhadap variable endogen.

Gambar 2. Diagram Jalur Penelitian

Untuk membuktikan bahwa benar terdapat pengaruh antar variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam diagram diatas, maka dilakukan pengujian hipotesis berikut:

Hipotesis 1

Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen organisasi

Ha: $\rho_{yx1} > 0$: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen organisasi

Kriteria pengujian adalah total Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{tabel} untuk $\alpha=5\%$ adalah 1,21. Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,272$. Hasil perhitungan uji individu menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 3,703 yang lebih besar dari $t_{tabel} = 1,21$, dan nilai ini signifikans pada taraf uji 0,00 %. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien jalur budaya organisasi (X_1) berpengaruh terhadap Komitmen organisasi Guru SMAN Kota Juang Kabupaten Bireuen.

Hipotesis 2

Ho: $\rho_{yx2} \leq 0$: Kepemimpinan Kepsek tidak berpengaruh terhadap Komitmen organisasi

Ha: $\rho_{yx2} > 0$: Kepemimpinan Kepsek berpengaruh terhadap Komitmen organisasi

Kriteria pengujian adalah total Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{tabel} untuk $\alpha=5\%$ adalah 1,21. Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx2} = 0,526$. Hasil perhitungan uji individu menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 7,369. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,369 > 1,21$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,00%. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien jalur variabel Kepemimpinan Kepsek (X_2) terhadap Komitmen organisasi (Y). dapat dinyatakan signifikan pada taraf signifikan $\alpha= 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Komitmen organisasi pada guru SMAN Kota Juang Kabupaten Bireuen.

Hipotesis 3

Ho: $\rho_{yx3} \leq 0$: Lingkungan Sekolah tidak berpengaruh terhadap Komitmen organisasi

Ha: $\rho_{yx3} > 0$: Lingkungan Sekolah berpengaruh terhadap Komitmen organisasi

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx3} = 0,120$. Hasil perhitungan uji individu menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 1,632 Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,632 > 1,21$). Sehingga Ha diterima artinya koefisien jalur variable Lingkungan sekolah (X_3) berpengaruh terhadap Komitmen organisasi pada guru SMAN Kota Juang Kabupaten Bireuen. (Y).

4. Pembahasan

a. Analisis Pengaruh Variabel Budaya Organisasi / Sekolah terhadap Komitmen organisasi guru

1. Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Budaya sekolah (X_1) terhadap Komitmen organisasi (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,272$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,272)^2 \times 100\% = 7,40\%$.

2. Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung Budaya sekolah (X_1) terhadap Komitmen organisasi (Y), karena adanya hubungan kausal Budaya organisasi dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) dan lingkungan sekolah (X_3), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur, dan koefisien korelasi dari hubungan antar variabel dimaksud, sehingga di hitung sebagai berikut:

- Pengaruh Budaya sekolah (X_1) dengan Kepemimpinan Kepsek (X_2) terhadap Komitmen organisasi (Y), adalah $= (0,272)(0,131)(0,526) \times 100\% = 1,87\%$
- Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dengan lingkungan sekolah (X_3) terhadap Komitmen organisasi (Y) adalah $= (0,272)(0,259)(0,120) \times 100\% = 0,85\%$

3. Pengaruh Total Budaya Sekolah (X_1) terhadap Komitmen organisasi guru SMA Kota Juang Kabupaten Bireuen (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total Budaya organisasi (X_2) terhadap Komitmen organisasi (Y), yakni 10,12 persen.

b. Analisis Pengaruh Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Komitmen Organisasi Guru SMAN Kota Juang-Kabupaten Bireuen

1. Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) terhadap Komitmen organisasi guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,526$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,526)^2 \times 100\% = 27,67\%$.

2. Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) terhadap Komitmen organisasi guru (Y), karena adanya hubungan kausal Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan budaya sekolah dan Lingkungan sekolah, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur, dan koefisien korelasi dari hubungan antar variabel dimaksud, yaitu:

- Pengaruh Kepemimpinan Kepsek (X_2) dengan Budaya sekolah (X_1) terhadap Komitmen organisasi guru (Y), adalah $= (0,526)(0,131)(0,272) \times 100\% = 1,87\%$
 - Pengaruh Kepemimpinan Kepsek (X_2) dengan Lingkungan sekolah (X_3) terhadap Komitmen organisasi guru (Y), adalah $= (0,526)(0,100)(0,120) \times 100\% = 0,63\%$
 - 3. *Pengaruh Total Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Komitmen Organisasi Guru SMAN Kota Juang Kabupaten Bireuen (Y)*
Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total Kepemimpinan Kepsek (X_2) terhadap Komitmen organisasi guru (Y), yakni 30,17 persen.
- c. Analisis Pengaruh Variabel Lingkungan Sekolah terhadap Komitmen Organisasi Guru SMAN Kota Juang Bireuen

1. *Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung Lingkungan sekolah (X_3) terhadap Komitmen organisasi guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{YX_3} = 0,120$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,120)^2 \times 100\% = 1,44\%$.

2. *Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tak langsung Kompensasi finansial (X_3) terhadap Komitmen organisasi guru (Y), karena adanya hubungan kausal variabel Lingkungan sekolah dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) dengan Budaya sekolah (X_1), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur, dan koefisien korelasi dari hubungan antar variabel dimaksud, yaitu:

- Pengaruh Lingkungan sekolah (X_3) dengan Kepemimpinan Kepsek (X_2) terhadap Komitmen organisasi guru (Y), adalah $= (0,120)(0,100)(0,526) \times 100\% = 0,63\%$
- Pengaruh Lingkungan sekolah (X_3) dengan Budaya sekolah (X_1) terhadap Komitmen organisasi guru (Y), adalah $= (0,120)(0,259)(0,272) \times 100\% = 0,85\%$
- 3. *Pengaruh Total Kompensasi finansial (X_3) terhadap Komitmen organisasi Guru SMAN Kota Juang Kabupaten Bireuen (Y)*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total Kompensasi finansial (X_3) terhadap Komitmen organisasi guru (Y), yakni 2,92 persen.

- d. Analisis Pengaruh Variabel Budaya Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Lingkungan Sekolah terhadap Komitmen Organisasi Guru SMAN Kota Juang Kabupaten Bireuen

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = \rho_{YX_1} + \rho_{YX_2} + \rho_{YX_3} + \epsilon_1 = 259 X_1 + 0,526 X_2 + 0,120 X_3$

Dimana : Y = Komitmen organisasi guru,

X_1 = Budaya sekolah X_2 = Kepemimpinan Kepala Sekolah, X_3 = Lingkungan Sekolah guru

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur Koefisien Budaya sekolah (X_1) bernilai positif (0,259) artinya apabila budaya di sekolah diupayakan baik akan dapat mendukung Komitmen organisasi guru.

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) bernilai positif (0,526) artinya semakin baik peran Kepala Sekolah dalam memimpin sekolah dan memberdayakan guru SMAN di wilayah Kota Juang Kabupaten Bireuen, maka akan semakin meningkat Komitmen organisasi guru.

Koefisien jalur Lingkungan Sekolah (X_3) bernilai positif (0,120) artinya apabila lingkungan sekolah sesuai harapan guru dan aturan yang berlaku semestinya akan berdampak positif terhadap Komitmen organisasi guru.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Sementara korelasi determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3. Koeisien Korelasi Simultan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
.657 ^a	.432	.417	3.073560

Sumber: Hasil penelitian, 2020 (hasil pengolahan spss).

Hasil analisis koefisien korelasi antara Budaya Organisasi/sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Lingkungan Sekolah terhadap Komitmen organisasi guru SMAN Kota Juang-Kabupaten Bireuen diperoleh R sebesar 0,657 menjelaskan hubungan antara Budaya, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Lingkungan Sekolah terhadap Komitmen organisasi guru SMAN Kota Juang, memiliki keeratan yang cukup tinggi, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,657.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,432 menjelaskan bahwa kontribusi faktor Budaya, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Lingkungan Sekolah terhadap Komitmen organisasi guru SMAN Kota Juang sebesar 43,2 %. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 56,8%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel Komitmen organisasi guru SMAN Kota Juang, seperti Kompensasi, iklim organisasi, fasilitas kerja, Pendidikan dan Pelatihan, dan lain-lain. Dengan demikian Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Lingkungan Sekolah memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi Komitmen organisasi guru SMAN Kota Juang Kabupaten Bireuen.

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis data membuktikan adanya pengaruh faktor Budaya sekolah terhadap Komitmen organisasi guru SMAN se-Kota Juang Kabupaten Bireuen , yakni sebesar 10,12 persen.
2. Demikian juga dari hasil analisis, menunjukkan adanya pengaruh faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Komitmen organisasi guru SMAN se-Kota Juang Kabupaten Bireuen , yakni sebesar 30,17 persen..
3. Dan dari hasil analisis selanjutnya, menunjukkan adanya pengaruh faktor Lingkungan Sekolah terhadap Komitmen organisasi guru SMAN se-Kota Juang Kabupaten Bireuen , yakni sebesar 2,92 persen.
4. Hasil analisis dari nilai koefisien determinasi menjelaskan bahwa kontribusi faktor Budaya sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Lingkungan Sekolah terhadap Komitmen organisasi guru SMAN se-Kota Juang Kabupaten Bireuen , sebesar 43,2 %. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 34,8%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel Komitmen organisasi guru SMAN se-Kota Juang Kabupaten Bireuen ,, seperti iklim organisasi, fasilitas kerja, Pendidikan dan Pelatihan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Abdullah; Arisanti. Herlin. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 9, No. 2 Agustus 2010: 118-134
- 2) Ade Rukmana dan Asep Suryana. 2006. *Pengelolaan Kelas*. Bandung: UPI PRESS:
- 3) Brahmasari, Ida Ayu. 2004. Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos, *Disertasi Universitas Airlangga*, Surabaya
- 4) Cushway, Barry dan Lodge Derek, 2004, *Organizational Behaviour and Design*, New Delhi : Crest Publishing House
- 5) Chintia Aninda, dkk (2018)
- 6) Dalyono, M. 2010. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka cipta
- 7) Dean Anderson dan Linda S Ackerman. 2016, *Beyond Change Management*, San Fransisco: Jossey Bas
- 8) Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- 9) Errica Herjany dan Innocentius Bernarto. 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat, *Jurnal Manajemen Indonesia* (Vol. 18(2), pp. 154-164, 2018)
- 10) Kartini Kartono. 2011, *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- 11) Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama
- 12) Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- 13) Nana Syaodih Sukmadinata, 2004, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Jakarta: Remaja Rosdakarya,
- 14) Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2014, *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku ke-1, Jakarta: Salemba Empat
- 15) Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- 16) Robbins and Judge, 2015, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- 17) Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. 2013. *Perilaku Konsumen : Pendekatan Praktis Disertai Himpunan Jurnal Penelitian*. Edisi pertama. Yogyakarta : Andi.
- 18) Simmons., E.S. 2005 Predictors of Organizational Commitment Among Staff in Assisted living *The Gerontologist* vol 45 pp 196-205.
- 19) Syahrums, A, Brahmasari, IA & Nugroho, R 2016, Effect of Competence, Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government', *International Journal of Business and Management Invention* ISSN (Online), vol.5, no. 4, hal. 52-64
- 20) Thoha, Miftah, 2013, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, edisi 1, PT RajaGrafindo, Jakarta
- 21) Veithzal Rivai, 2012, *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- 22) Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn; 2001, dalam artikel <https://pangeranarti.blogspot.com/2014/11/pengertian-budaya-organisasi-lengkap.html>