

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN IMBALAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KEPALA SMP NEGERI KOTA MEDAN

Oleh:

Edi Makmur Purba ¹⁾

Efendi Napitupulu ²⁾

Sahala Siallagan ³⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3)}

E-mail:

edimakmurpurba@gmail.com ¹⁾

napitupuluefendi@gmail.com ²⁾

sahalaall@unimed.ac.id ³⁾

ABSTRACT

Lack of teacher commitment is indicated by the results of monitoring and evaluation (monev) of the Section Head and the Education Sector Team of the Medan City Education Office, which show that there are still many teachers who do not meet 6.25 hours per day of work. This study aims at finding the relationship between organizational culture, work motivation and rewards partially and simultaneously with the organizational commitment of the Head of the Medan City Junior High School. The population of this research is 45 people. A census sample is used to determine the number of samples and total amount of sample is 45 people. Data collection techniques in this study are questionnaires, interviews and documentation studies while the data analysis technique used is the classical assumption test, correlation analysis, partial test, simultaneous test and the coefficient of determination. The results show that the organizational culture variable had a positive and significant relationship with the organizational commitment of the Head of the Medan City Junior High School. The better the school organizational culture, the better the organizational commitment of the school principal. The work motivation variable has a positive and significant relationship with the organizational commitment of the Head of the Medan City Junior High School. The better the work motivation, the better the school principal's organizational commitment will be. Employee benefits variable has a positive and significant relationship with the organizational commitment of the Head of the Medan City Junior High School. The better the employee benefits, the better the school principal's organizational commitment will be. The variables of organizational culture, work motivation, and employee benefits simultaneously have a significant relationship with the organizational commitment of the Head of Medan City Junior High School, with an F_{count} of $89.900 > F_{table}$ of 3.156 , so a decision is made, H_0 is rejected and H_a is accepted. As much as 85.20% of the variation in organizational commitment can be explained by organizational culture, work motivation, and rewards, while the remaining 14.80% is explained by other factors, such as variables of work facilities and leadership. It is recommended that school principals need to carry out their responsibilities with full awareness without any compulsion, while the government

through the education office needs to provide broad opportunities for school principals to make policies related to schools. Principals need to be given opportunities to develop abilities through education and training, and principals who excel need to be given more appropriate rewards. The principal needs to be given an income by considering the overall work as a school principal, so that the overall income received is more satisfying for the principal. Further research is needed by other researchers using more independent variables to see the relationship with the principal's commitment.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Rewards, Organizational Commitment

ABSTRAK

Kurangnya komitmen guru ditandai dengan hasil monitoring dan evaluasi (monev) Kepala Seksi beserta Tim bidang Pendidikan Dinas Pendidikan Kota Medan yang menunjukkan bahwa masih banyak guru yang tidak memenuhi jam kerja 6,25 Jam per hari. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk melihat hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja dan imbalan secara parsial dan simultan dengan komitmen organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan. Populasi penelitian ini berjumlah 45 orang. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan sampel sensus sehingga sampel berjumlah 45 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis korelasi, uji parsial, uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan. Semakin baik budaya organisasi sekolah maka komitmen organisasi kepala sekolah juga akan semakin baik. Variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan. Semakin baik motivasi kerja maka komitmen organisasi kepala sekolah juga akan semakin baik. Variabel imbalan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan. Semakin baik imbalan kerja maka komitmen organisasi kepala sekolah juga akan semakin baik. Variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan imbalan kerja secara serempak mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan, dengan nilai F_{hitung} sebesar $89,900 > F_{tabel}$ sebesar $3,156$, sehingga diambil keputusan maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebesar $85,20\%$ variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, motivasi kerja, dan imbalan, sedangkan sisanya $14,80\%$ lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel fasilitas kerja dan kepemimpinan. Disarankan kepala sekolah perlu melaksanakan tanggungjawabnya dengan penuh kesadaran tanpa adanya unsur keterpaksaan, sedangkan pemerintah melalui dinas pendidikan perlu memberi kesempatan yang luas kepada kepala sekolah untuk membuat kebijakan yang berhubungan dengan sekolah. Kepala sekolah perlu diberi kesempatan mengembangkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan, dan kepala sekolah yang berprestasi perlu diberi penghargaan yang lebih layak. Kepala sekolah perlu diberi penghasilan dengan mempertimbangkan keseluruhan pekerjaan sebagai kepala sekolah, agar keseluruhan penghasilan yang diterima menjadi lebih memuaskan bagi kepala sekolah. Perlu penelitian lanjutan oleh peneliti lain dengan menggunakan variabel bebas yang lebih banyak untuk melihat hubungannya dengan komitmen kepala sekolah.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Imbalan, Komitmen Organisasi

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kepala sekolah merupakan penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan,

administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya. Sedemikian besar peranan

kepala sekolah sehingga dapat dikatakan bahwa kemajuan pendidikan di sekolah sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan masa depan organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya dan tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik.

Selain budaya organisasi, motivasi kerja juga memiliki peranan penting. Motivasi adalah suatu perubahan tenaga di dalam diri/pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan. Terdapat anggapan umum bahwa sebagian besar dari komitmen organisasi justru dipengaruhi oleh dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Keadaan tersebut disebabkan bahwa awal dari dorongan untuk bekerja adalah adanya kebutuhan-kebutuhan hidup yang hanya dapat dipenuhi dengan melakukan pekerjaan secara berhasil.

Imbalan merupakan motivator yang positif bagi para kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja. Pemberian imbalan berguna baik bagi organisasi maupun kepala sekolah karena imbalan digunakan untuk mendorong kepala sekolah dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas kerjanya. Kepuasan seorang kepala sekolah akan tercapai apabila dia melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan pribadinya.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Medan merupakan sekolah menengah yang menangani bidang pendidikan. Sekolah tersebut berupaya meningkatkan nilai kelulusan siswa pada setiap tahun dengan

meningkatkan aktivitas guru dalam mengajar dan kepala sekolah yang memimpin, yang dapat dilihat dari komitmen organisasinya. Kurangnya komitmen guru ditandai dengan hasil monitoring dan evaluasi (monev) Kepala Seksi beserta Tim bidang Pendidikan Dinas Pendidikan Kota Medan. Dengan demikian penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Hubungan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Imbalan dengan Komitmen Organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan.**

Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan?
2. Apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan ?
3. Apakah terdapat hubungan imbalan dengan komitmen organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan ?
4. Apakah terdapat hubungan budaya organisasi, motivasi kerja dan imbalan secara simultan dengan komitmen organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan identifikasi dan juga keterlibatan individu pada organisasi. Komitmen tinggi dicirikan pada tiga hal, yaitu: kepercayaan, penerimaan yang kuat pada tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, kemauan kuat untuk bekerja demi organisasi juga keinginan kuat untuk tetap jadi anggota dari organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu identifikasi pegawai pada persetujuan untuk mencapai dari misi unit serta misi organisasi. Dalam hal ini maka komitmen nampak tiga

bentuk sikap terpisah tapi saling berhubungan sangat erat, pertama identifikasi pada misi organisasi, kedua terlibat secara psikologis pada tugas-tugas organisasi serta yang terakhir loyalitas dan keterikatan dengan organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku di suatu organisasi, keyakinan-keyakinan dianut oleh suatu organisasi, aturan-aturan berlaku dan bagaimana anggota dari organisasi tersebut berperilaku. Budaya organisasi juga dapat menggerakkan orang-orang pada suatu organisasi agar dapat melakukan kegiatan kerja.

Motivasi Kerja

Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Imbalan

Imbalan merupakan motivator positif bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pemberian imbalan berguna untuk perusahaan maupun pegawai karena imbalan dapat digunakan dalam mendorong pegawai dalam memperbaiki kualitas serta kuantitas kerjanya. Kepuasan dari seorang pegawai akan tercapai jika dia melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan dari pribadinya.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan budaya organisasi dengan komitmen organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan motivasi kerja dengan komitmen organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan imbalan dengan

komitmen organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan.

4. Terdapat hubungan signifikan budaya organisasi, motivasi kerja dan imbalan secara simultan dengan komitmen organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan.

3. METODE PELAKSANAAN

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMP Negeri Sekota Medan. Penelitian ini dijadwalkan pada bulan April 2020 s/d Juni 2020

Metode Penelitian

Metode yang digunakan untuk penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif, dimana data yang diperoleh diungkapkan berdasarkan data di lapangan. Data tersebut kemudian dianalisis dengan metode analisis statistik dengan uji korelasi.

Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian ini berjumlah 45 orang kepala sekolah. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan sampel jenuh sehingga sampel berjumlah 45 orang.

Definisi Operasional Variabel

Terdapat tiga variabel bebas (independent variable), yaitu budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan imbalan (X3) dan satu variabel terikat (dependent variable), yaitu komitmen organisasi (Y).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Data

Cara yang umum digunakan untuk mengukur validitas adalah dengan cara mengorelasikan antara skor diperoleh di masing-masing item pertanyaan dan skor totalnya. Uji reliabilitas dilakukan agar memperoleh bukti ketepatan dan kecermatan dari alat ukur untuk melakukan fungsi ukurnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas atau populasi. Pengujian normalitas

distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smimov*.

Uji Heteroskedastisitas

Masalah yang mungkin terjadi dalam analisis regresi adalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji sebuah regresi apakah terdapat ketidaksamaan varians yang merupakan residual dari satu pengamatan.

Uji Multikolinieritas

Asumsi tidak adanya hubungan linier (multikolinieritas) ini hanya berlaku pada analisis regresi yang modelnya mempunyai fungsi linier ganda.

Pengujian Hipotesis

Analisis Korelasi

Untuk mengetahui hubungan variabel X1, X2 dan X3 dengan variabel Y baik secara parsial maupun simultan digunakan analisis korelasi

Uji-t (Parsial)

Uji-t yang dilakukan untuk melihat sampai seberapa jauh pengaruh variabel bebasnya secara masing-masing dalam kemampuan menjelaskan variasi variabel terikat.

Uji-F (Serempak)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui semua variabel bebas yang digunakan dalam model regresi mempunyai dampak yang secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Dalam pengujian R^2 digunakan nilai dari *R Square* untuk mengukur persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap variasi dari perubahan variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Responden yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 12 orang (26,67%) dan responden yang berjenis kelamin pria adalah sebanyak 33 orang (73,33%)

Distribusi responden berdasarkan usia terlihat kebanyakan responden (77,78 %) pada penelitian ini sebagian besar berusia 41 – 50 tahun dan yang paling sedikit (4,44 %) adalah usia 31 – 40 tahun.

Masa kerja responden dalam penelitian ini adalah > 10 tahun berjumlah 29 orang (64,44%). Kemudian, masa kerja 1-5 tahun sebanyak 10 orang (22,22%), dan masa kerja 5-10 tahun berjumlah 6 orang (13,33%).

Tingkat pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah S1 (Sarjana) yaitu berjumlah 37 orang (82,22%), sedangkan S2 (Magister) sebanyak 8 orang (17,78%).

Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya

Uji Asumsi Klasik

Dari grafik uji *Normal P-P Plot* dapat dilihat titik yang menyebar disekitar dari garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah dari garis diagonal, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel kinerja dari karyawan berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

Nilai *asympt. sig* adalah 0,072 > *sig- α* (0,05) dan nilai normal 0,000 < 0,05. Dari temuan di atas jika dibandingkan dengan persyaratan uji normalitas yaitu jika *sig-p* > *sig- α* (0,05) atau nilai normal < 0,05 sehingga dapat disimpulkan data di penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

Tidak ada gejala multikolinieritas dimana hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 (VIF < 10), dimana variabel budaya organisasi VIF 4,841 dan motivasi kerja memiliki VIF 3,824 dan imbalan memiliki VIF 3,742.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Parsial

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial

antara variabel bebas terhadap variabel terikat berikut:

Tabel 1. Coefficients Uji t

Coefficients ^a						
Model		t	Sig.	Correlations		
				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.254	.801			
	Budaya organisasi (X1)	3.057	.004	.889	.431	.183
	Motivasi kerja (X2)	2.470	.018	.858	.360	.148
	Imbalan (X3)	2.462	.018	.856	.359	.148

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi (Y)

1. Koefisien korelasi budaya organisasi dengan komitmen organisasi kepala sekolah adalah sebesar 0,889. Koefisien korelasi tersebut bertanda positif (+) yang berarti semakin baik budaya organisasi maka komitmen organisasi kepala sekolah juga akan semakin baik. Nilai t-hitung untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 3,057 > 2,040 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel budaya organisasi mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasi kepala sekolah.
2. Koefisien korelasi motivasi kerja dengan komitmen organisasi kepala sekolah adalah sebesar 0,858. Koefisien korelasi tersebut bertanda positif (+) yang berarti semakin baik motivasi kerja maka komitmen organisasi kepala sekolah juga akan semakin baik. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 2,470 > 2,040 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasi kepala sekolah.
3. Koefisien korelasi imbalan dengan komitmen organisasi kepala sekolah adalah sebesar 0,856. Koefisien korelasi tersebut bertanda positif (+) yang berarti semakin baik

pemberian imbalan maka komitmen organisasi kepala sekolah juga akan semakin baik. Nilai t-hitung untuk variabel imbalan adalah sebesar 2,462 > 2,040 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel imbalan kerja mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasi kepala sekolah.

Tabel 2. Koefisien Korelasi X₁X₂X₃Y

Model Summary ^b				
Model	RX ₁ X ₂ X ₃ Y	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.842	1.87438

a. Predictors: (Constant), Imbalan (X3), Motivasi kerja (X2), Budaya organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai RX₁X₂X₃Y adalah 0,923, hubungan budaya organisasi, motivasi kerja, dan imbalan dengan komitmen organisasi kepala sekolah adalah sangat kuat, dimana nilai R = 0,923 dibandingkan dengan interpretasi koefisien (Tabel 3.7) terlihat interval koefisien 0,80 – 1,00 mempunyai tingkat hubungan sangat kuat.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan terlihat pada Tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Uji F

Model Summary ^b					
Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.852	78.900	3	41	.000

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa secara simultan variabel hubungan budaya organisasi, motivasi kerja, dan imbalan dengan komitmen

organisasi kepala sekolah. Hubungan signifikan tersebut ditunjukkan pada nilai F hitung sebesar $89,900 > F$ tabel sebesar 2,911. Dengan demikian diambil keputusan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara simultan hubungan budaya organisasi, motivasi kerja, dan imbalan dengan komitmen organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan.

Pengujian Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Berdasarkan print out SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. R Square

Model Summary^b

Model	RX1X2X3Y	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.842	1.87438

a. Predictors: (Constant), Imbalan (X3), Motivasi kerja (X2), Budaya organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,852. Artinya 85,20 % variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, motivasi kerja, dan imbalan, sedangkan sisanya 14,80 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel fasilitas kerja dan kepemimpinan.

Pembahasan Hasil Penelitian Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan

Dari hasil penelitian yang telah dianalisis diketahui bahwa variabel budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan. Koefisien korelasi budaya organisasi dengan komitmen organisasi kepala sekolah bertanda positif (+) sebesar 0,889, yang berarti semakin baik budaya organisasi maka komitmen organisasi kepala sekolah juga akan semakin baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi kepala sekolah

dapat ditingkatkan dengan memperbaiki budaya organisasi.

Menurut tanggapan responden bahwa terdapat beberapa unsur budaya organisasi sekolah yang masih harus diperbaiki, yaitu: dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah, tidak dilakukan dengan penuh kesadaran tanpa merasa terpaksa dan kepala sekolah kurang diberi kesempatan yang cukup untuk membuat kebijakan dalam mengatasi permasalahan di sekolah.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan

Dari hasil penelitian yang telah dianalisis diketahui bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan. Koefisien korelasi motivasi kerja dengan komitmen organisasi kepala sekolah bertanda positif (+) sebesar 0,858, yang berarti semakin baik motivasi kerja maka komitmen organisasi kepala sekolah juga akan semakin baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi kepala sekolah dapat ditingkatkan dengan memperbaiki motivasi kerja.

Menurut tanggapan responden bahwa terdapat beberapa unsur motivasi kerja kepala sekolah yang masih harus diperbaiki, yaitu: kepala sekolah kurang mendapat kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan dan kepala sekolah yang berprestasi tidak mendapat penghargaan yang layak sebagai bentuk pengakuan terhadap hasil kerja.

Hubungan Imbalan dengan Komitmen Organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan

Dari hasil penelitian yang telah dianalisis diketahui bahwa variabel imbalan mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan. Koefisien korelasi imbalan dengan komitmen organisasi kepala sekolah bertanda positif (+) sebesar 0,856, yang berarti semakin baik imbalan kerja

maka komitmen organisasi kepala sekolah juga akan semakin baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi kepala sekolah dapat ditingkatkan dengan memperbaiki imbalan kerja.

Menurut tanggapan responden bahwa terdapat beberapa unsur imbalan kerja kepala sekolah yang masih harus diperbaiki, yaitu: imbalan yang diterima kepala sekolah belum ditetapkan dengan pertimbangan keseluruhan pekerjaan dan total keseluruhan penghasilan yang diterima belum memuaskan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Variabel budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan. Semakin baik budaya organisasi sekolah maka komitmen organisasi kepala sekolah juga akan semakin baik.
2. Variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan. Semakin baik motivasi kerja maka komitmen organisasi kepala sekolah juga akan semakin baik.
3. Variabel imbalan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan. Semakin baik imbalan kerja maka komitmen organisasi kepala sekolah juga akan semakin baik.
4. Variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan imbalan kerja secara serempak mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan, dengan nilai Fhitung sebesar $89,900 > F$ tabel

sebesar 3,156, sehingga diambil keputusan maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebesar 85,20 % variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, motivasi kerja, dan imbalan, sedangkan sisanya 14,80 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel fasilitas kerja dan kepemimpinan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan agar:

1. Kepala sekolah perlu melaksanakan tanggungjawabnya dengan penuh kesadaran tanpa adanya unsur keterpaksaan, sedangkan pemerintah melalui dinas pendidikan perlu memberi kesempatan yang luas kepada kepala sekolah untuk membuat kebijakan yang berhubungan dengan sekolah.
2. Kepala sekolah perlu diberi kesempatan mengembangkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan, dan kepala sekolah yang berprestasi perlu diberi penghargaan yang lebih layak.
3. Kepala sekolah perlu diberi penghasilan dengan mempertimbangkan keseluruhan pekerjaan sebagai kepala sekolah, agar keseluruhan penghasilan yang diterima menjadi lebih memuaskan bagi kepala sekolah.
4. Perlu penelitian lanjutan oleh peneliti lain dengan menggunakan variabel bebas yang lebih banyak untuk melihat hubungannya dengan komitmen kepala sekolah.

6. DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Gerungan, W.A., 2012. *Psychology Sosial*, Bandung: Eresco.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal:

Wahyuning, Tri. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen, Motivasi Berprestasi terhadap Profosionalisme Guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara. Lampung: Universitas Lampung.