

Pengaruh Kesejahteraan, Budaya Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Guru Dikdasmen Daerah Muhammadiyah Kota Medan

Luliadi¹⁾, Indra Prasetya²⁾, Sri Nurabdiah Pratiwi³⁾

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan,
Indonesia

Jl. Kapten Mukhtar Basri NO. 3 Medan 20221

Email : adiluli212@gmail.com; indraprasetya@umsu.ac.id; srinurabdiahpratiwi@umsu.ac.id;

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kesejahteraan, budaya sekolah dan disiplin kerja terhadap komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan. penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu dengan penelitian lapangan dengan menggunakan kajian ilmiah para pakar ilmu. adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 115 orang, metode penelitian. Data pada penelitian ini adalah data primer. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan angket. Metode analisa menggunakan model regresi linear berganda untuk menguji hipotesis secara simultan menggunakan Uji F dan secara parsial dengan menggunakan Uji t. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS diperoleh persamaan regresi dengan menggunakan *output* komputer diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: konstanta sebesar 0,05; koefisien kesejahteraan (X_1) sebesar 9,115; koefisien budaya sekolah (X_2) sebesar 7,825, dan koefisien disiplin kerja (X_3) sebesar 8,158; koefisien komitmen guru (Y) sebesar 8,158 Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah $Y = 0,05 + 0,496X_1 + 0,610X_2 + 0,388X_3$. Jika variabel bebas meningkat 1 % maka komitmen guru akan meningkat. Hasil hipotesis uji t_{hitung} 0,7315 dengan probabilitas signifikan 0.000 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*) $\alpha = 0.05$, variabel penelitian adalah kesejahteraan diperoleh dengan uji t_{hitung} 7,288 dengan probabilitas 0.000 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*) $\alpha = 0.05$. variabel budaya sekolah diperoleh dengan uji t_{hitung} 8,384 dengan probabilitas 0.000 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*) $\alpha = 0.05$. Variabel disiplin kerja diperoleh dengan uji t_{hitung} 7,530 dengan probabilitas 0.000 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*) $\alpha = 0.05$. Maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a artinya kesejahteraan, budaya sekolah, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan..

Kata kunci: Kesejahteraan, Budaya Sekolah, Disiplin Kerja dan Komitmen Guru

The Influence of Welfare, School Culture and Work Discipline on the Commitment of Muhammadiyah Regional Primary Education Teachers in Medan City

Abstract

This research aims to examine the influence of welfare, school culture and work discipline on the commitment of local elementary school teachers in Muhammadiyah, Medan City. This research uses quantitative research methods, namely field research using scientific studies by expert scientists. The population in this study was 115 people, research methods. The data in this research is primary data. Data collected using a questionnaire. The analysis method uses a multiple linear regression model to test the hypothesis simultaneously using the F test and partially using the t test. The test results using SPSS obtained a regression equation. Using the computer output above, the multiple regression equation was obtained as follows: constant of 0.05; welfare coefficient (X_1) of 9.115; the school culture coefficient (X_2) is 7.825, and the work discipline coefficient (X_3) is 8.158; teacher commitment coefficient (Y) is 8.158. Thus, the regression line equation is $Y = 0.05 + 0.496X_1 + 0.610X_2 + 0.388X_3$. If the independent variable increases by 1%, teacher commitment will increase. The hypothesis result of the t_{count} test is 0.7315 with a significant probability of 0.000 which is smaller than the level of confidence (level of significance) $\alpha = 0.05$, the research variable is welfare obtained by the ttest of 7.288 with a probability of 0.000 which is smaller than the level of significance (level of significance) $\alpha = 0.05$. The school culture variable was obtained using the t_{count} test of 8.384 with a probability of 0.000 which is smaller than the confidence level (level of significance) $\alpha = 0.05$. The work discipline variable was obtained using the t_{count} test of 7.530 with a probability of 0.000 which is smaller than the level of confidence (level of significance) $\alpha = 0.05$. So, the decision taken is to reject H_0 and accept H_0 . This means that welfare, school culture, work discipline has a positive and significant effect on the commitment of local Muhammadiyah elementary school teachers in Medan City.

Keywords: Welfare, School Culture, Work Discipline and Teacher Commitment.

1. PENDAHULUAN

Dunia pendidikan sedang goncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk dapat menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Menurut Munib (2004) mengatakan “Pendidikan adalah usaha sadar dan sistematis, yang dilakukan orang-orang yang disertai tanggung jawab untuk mempengaruhi peserta didik agar mempunyai sifat dan tabiat sesuai dengan cita-cita pendidikan.” Makadari itu pendidikan diharapkan menjadi sebuah tempat untuk setiap peserta didik dalam mencapai pendewasaan dan kemandirian.

Menurut Wahyudin (2009) mengatakan “pendidikan adalah *humanisasi* (upaya memanusiakan manusia) yaitu suatu upaya dalam rangka membantu manusia (peserta didik) agar mampu hidup sesuai dengan martabat kemanusiaannya.” Menurut Soeprpto (2013, p. 266) Mengatakan “Pendidikan, terutama pendidikan formal adalah salah satu proses dalam hidup bermasyarakat dan berbangsa yang penting. Sumber manusia yang terdidik sebagai hasil pendidikan akan besar berpengaruhnya pada perkembangan hidup bermasyarakat dan berbangsa.”

Guru adalah sesosok pahlawan tanpa tanda jasa, yang berjuang untuk mencerdaskan anak manusia agar terlepas dari kebodohan, keterbelakangan, ketertinggalan, kemiskinan dan lain sebagainya. Laksana secercah sinar yang menyinari di tengah kegelapan. Dalam menjalankan tugas tersebut guru harus mampu komitmen. Karena komitmen sangat penting dalam menjalankan tugas seorang guru. Dalam Islam dikenal dengan *istiqamah*, atau dalam istilah lain konsisten.

Sulastri (2004) menjelaskan bahwa “Kesejahteraan adalah menggambarkan kemajuan atau kesuksesan seseorang didalam hidup baik material, spiritual, dan sosial seimbang, sehingga menimbulkan ketentraman hidup, dapat menyongsong kehidupan mendatang dengan gembira dan optimal”.

Menurut Zamroni (2011:111) memberikan batasan bahwa budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsi-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaankebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga sekolah. Warga sekolah menurut UU nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional terdiri dari peserta didik, pendidik, kepala sekolah, tenaga pendidik serta komite sekolah. Salah satu subyek yang diambil dalam penelitian budaya sekolah ini yaitu peserta didik (siswa)

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Menurut Handoko (2012: 208-209) mengemukakan bahwa: “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif”. Kedua tipe tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: a. Disiplin preventif Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. b. Disiplin korektif Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.⁴

Komitmen adalah tindakan yang anda ambil untuk menopang suatu pilihan tindakan tertentu, sehingga pilihan tindakan itu dapat kita jalankan dengan mantap dan sepenuh hati.

Kata komitmen berasal dari bahasa latin *commitere, to connect, entrust-the state of being obligated or emotionally, impelled* adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) Sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya (Tasmara, 2006 :26).

Park (dalam Ahmad dan Rajak, 2007) menjelaskan, komitmen guru merupakan ke-kuatan bathin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan responsive (inavotif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Tugas suci seorang guru itu agar tercapai sesuai yang diharapkan tentu perlu adanya komitmen dalam hal untuk meraih hasil kerja sebaik mungkin yang biasa dikenal dengan kinerja. Sehingga untuk berhasilnya harapan tersebut sangat perlu tugas guru itu diselenggarakan dengan komitmen, tidak plin plan. Untuk bisa seperti itu tentu adanya niat ikhlas dalam jiwa para pemegang tugas atau tanggung jawab tersebut

Begitu juga guru-guru yang telah mendapat tugas-tugas mendidik dan mengajar di sekolah-sekolah di bawah naungan Dikdasmen Daerah Medan Muhammadiyah Kota Medan dalam menjalankan tugasnya, tentu dalam menjalankan tugasnya mereka laksanakan dengan komitmen yang baik. Karena di samping menjalankan tugas ada lagi niat suci dari misi keislaman, melanjutkan perjuangan suci Nabi Muhammad saw.

Terkadang untuk dapat menjalankan tugas dengan komitmen itu tentu tidaklah mudah, karena kita hidup tidak sendiri, melainkan memiliki keluarga yang kesemuanya itu masing-masing menuntut adanya pemenuhan kebutuhan, baik materi maupun non materi. Itu sebabnya seorang guru harus dapat mendapatkan solusi dari beragam pemenuhan kebutuhan tersebut.

Diantara faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seorang guru adalah kesejahteraan, berupa pemenuhan kebutuhan finansial. Dan juga budaya sekolah, tempat dimana seorang guru itu bekerja, apakah budaya itu dapat diterima dengan baik ataupun keterpaksaan oleh guru, tentu kembali kepada masing-masing guru yang menerimanya. Selain itu juga faktor kedisiplinan, yang merupakan sesuatu yang tak dapat dielakkan dalam dunia pendidikan. Mau tidak mau mesti diterima dan dilaksanakan. Karena bagaimana mungkin pendidikan dapat terselenggara dengan baik tanpa adanya kedisiplinan.

Semua manusia yang normal selalu menginginkan kebahagiaan, meskipun terkadang kebahagiaan yang didambakan setiap manusia selalu berbeda. Tak juga seorang guru yang mengharapkan juga kebahagiaan. Namun kebahagiaan yang berbeda itu tidak menapikan pemenuhan kebutuhan, yang biasa dikenal dengan materi. Materi ini satu diantara faktor untuk meraih kebahagiaan. Sehingga seorang guru terkadang untuk memenuhi kebahagiaan biasa dengan mengajar dengan sebaik mungkin supaya siswa yang didiknya dapat berhasil, baik dari segi kogniti, afektif maupun psikomotorik.

Namun di sisi lain, terkadang belum tentu perjuangan yang maksimal itu mendapatkan kilas balik finansial yang memuaskan, itu sebabnya seorang guru untuk menutupi pemenuhan kebahagiaan materi tak jarang guru, mencari mengajar tambahan (private) bahkan ada yang banteng stir, demi untuk pemenuhan kebutuhannya yang terpenting halal. Ada yang dengan jualan sampingan, ngojek on line (ngojol), tarik becak dan lain sebagainya.

Pemenuhan kebutuhan sehingga mencapai sejahtera itu tentu tidak mudah, itu semua tentu dipengaruhi aneka macam faktor, apakah pendapatan yang memang sesuai standart atau bisa jadi jumlah keluarga yang melebihi kapasitas sementara yang produktif minoritas, atau mungkin penghasilan sudah di atas standart namun bisa jadi keinginan yang melebihi kemampuan, seperti yang dikatakan orang tua dahulu dengan istilah "Besar pasak daripada tiang" besar pengeluaran daripada pendapatan. Sehingga jika ini yang terjadi sebesar apapun pendapatan tentu akan tetap tidak sejahtera.

Di mana bumi dipijak di situ bumi di junjung, pepatah orang tua dahulu. Begitu juga sekolah tentu memiliki kebiasaan sendiri, budaya sendiri, hal ini biasa dikenal dengan peraturan. Terkadang kedisiplinan sebagai seorang guru selalu dituntut demi untuk suksesnya dunia pendidikan. Guru merupakan contoh konkrit yang musti dapat memberikan keteladan bagi anak didiknya. Karena peserta didik tidak hanya menerima peraturan kedisiplinan saja tetapi mereka juga perlu mendapat contoh nyata yang dapat dijadikan keteladan.

Loyalitas, dalam menjalankan tugas kesehariannya seorang guru juga dituntut untuk loyalitas baik dari segi keilmuannya, waktunya, tenaganya dan lain sebagainya. Begitu juga di sekolah Dikdasmen ini juga sangat dituntut loyalitasnya dalam menjalankan tugasnya. Lantas budaya sekolah ini memang sudah diterapkan di dikdasmen Kota Medan atau belum itulah perlunya penelitian lebih lanjut.

Keterbukaan seorang guru sangat dituntut di dalam menjalankan tugasnya meskipun terkadang ada juga dalam hal-hal tertentu perlu tertutup demi untuk menjaga kebaikan bersama. Keterbukaan juga merupakan bagian dari budaya sekolah ini memang sudah diterapkan di dikdasmen Kota Medan atau belum itulah perlunya penelitian lebih lanjut.

Persaudaraan selalu dijaga dan diterapkan antar satu guru dengan guru yang lainnya. Begitu juga antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Karena dengan adanya persaudaraan maka peluang untuk menciptakan, menjalankan atau menerapkan manajemen tentu akan lebih mudah dan peluang untuk mendapatkan hasil yang maksimal lebih mudah didapat. Lantas budaya sekolah persaudaraan ini memang sudah diterapkan di dikdasmen Kota Medan atau belum itulah perlunya penelitian lebih lanjut.

Kerjasama antar guru, karyawan, pimpinan dan lainnya selalu diterapkan di Dikdasmen. Karena sehebat apapun pimpinan jika tidak didukung bawahan maka akan menuai kegagalan. Sehebat apapun manajemennya jika tidak didukung oleh para pelaksana manajemen tentu juga akan menuai kegagalan. Artinya untuk meraih keberhasilan perlu adanya kerjasama. Lantas budaya kerjasama sekolah ini memang sudah diterapkan di dikdasmen Kota Medan atau belum itulah perlunya penelitian lebih lanjut.

Sebagaimana telah disebutkan di atas disiplin merupakan sesuatu yang tak mungkin terelakkan dalam dunia kerja terlebih dunia pendidikan. Terkadang menjadi kebiasaan yang selalu diterapkan, yang akhirnya menjadilah budaya. Karena disiplin satu diantara hal penting untuk meraih keberhasilan dalam dunia kerja.

Guru terambil dari digugu dan ditiru tentu agar hal tersebut dapat diraih perlu sekali adanya kedisiplinan. Memang disiplin itu tidak berbentuk makhluk yang nyata akan tetapi pengaruh keberadaannya sangat nyata dan dapat dirasa. Baik disiplin dari keteladana dari guru ataupun kedisiplinan siswa yang diterapkan dari guru. Kesemuanya itu perlu diterapkan dalam dunia pendidikan agar mendapatkan hasil yang sesuai yang diharapkan. Lantas budaya disiplin sekolah ini memang sudah diterapkan di dikdasmen Kota Medan atau belum itulah perlunya penelitian lebih lanjut.

2. METODE

Metode penelitian ini adalah kuantitatif, untuk mendeskripsikan data variabel penelitian digunakan statistik deskriptif. Melalui penggunaan statistik deskriptif didapatkan skor rata-rata (mean), median, modus, simpangan baku, dan varians dari setiap variabel sehingga dapat dideskripsikan variabel penelitian. Selanjutnya, untuk mengidentifikasi kecenderungan setiap variabel dalam penelitian ini, digunakan rerata skor ideal dan simpangan baku ideal.

Dalam (Sitompul, 2017) dijelaskan bahwa untuk mengetahui kategori kecenderungan dari data masing-masing variabel yang diteliti dilakukan dengan uji kecenderungan, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Dihitung Skor Tertinggi Ideal (st) dan Skor Terendah Ideal (str).
- b. Dihitung rata-rata skor ideal (M_i) dan standart deviasi ideal (SDi), sebagai berikut:
- c. Dari besaran M_i dan SDi yang diperoleh dapat ditentukan empat kategori

Kecenderungan sebagai berikut:

- | | |
|-----------------------|---------------------------|
| 1) $> M_i + 1.5 SD_i$ | kategori cenderung tinggi |
| 2) $M_i \pm 1.5 SD_i$ | kategori cenderung cukup |
| 3) $M_i - 1.5 SD_i$ | kategori cenderung kurang |
| 4) $< M_i - 1.5 SD_i$ | kategori cenderung rendah |

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik dalam asensi teknik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni uji Normalitas, Multikolinearitas dan uji Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Sebelum dilakukan uji statistik menggunakan analisis regresi, maka perlu diketahui apakah sampel berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hal tersebut adalah dengan uji normalitas yaitu dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Dalam (Santoso, 2002), dasar pengambilan keputusan distribusi itu normal atau tidak, dapat dilakukan berdasarkan probabilitas yaitu: Jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dari populasi adalah normal, namun jika probabilitas < 0.05 maka populasi tidak berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu jika di temukan adanya Multikolinearitas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga adalah salah satu metode yang mendiagnosa adanya Multikolinearitas adalah dengan menganalisis nilai tolerance. Tolerance mengukur variabelitas, variabel independent yang terpilih tidak di jelaskan variabel independent lainnya.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai Tolerance:

- a. Jika nilai Tolerance > 0.10 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai Tolerance < 0.10 , maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF:

- c. Jika nilai VIF < 10.00 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- d. Jika nilai VIF > 10.00 , maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastis yakni variace dari residual serta pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap.

Guna mendukung dan memperjelas hasil uji heterokedastisitas, peneliti juga menggunakan uji Glejser. Uji Glejser merupakan salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas dalam suatu model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas menggunakan uji ini, maka dengan cara melihat tabel Coefficients dengan variabel ABS_RES. Apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas (Harahap, 2019).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena “gangguan” pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya. (Imam Ghazali, 2013:110)

Uji Hipotesis

Uji Persial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara persial antara variabel bebas terhadap variabel terkait dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,5$). Kriteria pengujian dimana :

F hitung $>$ t table = Ho ditolak

F hitung $<$ t tabel = Ho diterima

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dengan maksud untuk menguji apakah secara simultan variable bebas berpengaruh terhadap variable terikat dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,5$) Kriteria pengujian dimana :

F hitung $>$ F table = Ho ditolak

F hitung $<$ F tabel = Ho diterima

Uji Determinan (R²)

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variable bebas terhadap variabel terikat, yaitu dapat digunakan rumus sebagai determinasi sebagai berikut (Sugiyono, 2012)

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinan

R = Regresi linier

Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi dengan uji determinasi dilakukan dengan bantuan SPSS versi 22.00.

3. PEMBAHASAN dan HASIL

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran pengaruh Kesejahteraan, Budaya Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan. dibuktikan dengan analisa data menggunakan metode penelitian yang telah ditentukan. Dari hasil pengujian diperoleh pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh Kesejahteraan terhadap Komitmen Guru

Berdasarkan dari hasil penelitian deskripsi data dari 89 responden dapat diklasifikasi dalam 7 kelompok. 12 responden terdapat pada interval 102-114 atau 1.6 %, 15 responden pada interval 115-127 atau 10.0 %, 12 responden pada interval 128-140 atau 20.0 %, 13 responden pada

interval 141-153 atau 21.7 %, 13 responden pada interval 154-166 atau 21.7 %, 12 responden pada interval 167-179 atau 16,7 %, 11 responden pada interval 180-192 atau 8.3 %.

Secara umum dapat disimpulkan 89 responden atau 63,54 % skor Kesejahteraan di atas nilai rata-rata dan 35 responden atau 36,45 % berada di bawah rata-rata. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel Kesejahteraan berdasarkan uji regresi berganda secara parsial terhadap Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan menghasilkan uji t sebesar $2.119 > t$ tabel 1,984 dan nilai sig. sebesar $0.037 < 0.05$, berdasarkan data di atas bahwa variabel Kesejahteraan dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Guru di guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan, semakin baik kinerja Kesejahteraan akan meningkatkan kinerja guru guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan dan sebaliknya jika kinerja Kesejahteraan kurang baik, maka Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan juga akan rendah pula.

Dari gambaran Hasil tersebut dapat dipahami karena sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa Kesejahteraan juga merupakan suatu kemampuan dan kesiapan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.

Menurut Koonz dan Doonel (Burhanudin, 1994:74) kemampuan yang di maksud terdiri atas empat unsur, yaitu: (1) otoritas atau kekuatan pemimpin, (2) kemampuan dalam menyatupadukan sumber tenaga manusia yang memiliki daya- daya motivasi yang bervariasi setiap waktu dan situasi, (3) kemampuan dalam mengembangkan iklim kerja sehingga membangkitkan motivasi, dan (4) kemampuan dalam mengembangkan gaya-gaya kepemimpinan yang tepat. Jelas jika kepala sekolah memiliki kinerja kepemimpinan yang baik akan dapat memimpin guru sebagai bawahannya dengan baik pula yang selanjutnya guru akan menunjukkan kinerjanya yang baik pula.

Sejalan apa yang dikatakan oleh Karwati, Euis, (2016: 163) kepemimpinan kepala sekolah berkenaan dengan kemampuan dan kompetensi kepala sekolah, baik hard skills maupun soft skills, untuk mempengaruhi seluruh sumber daya sekolah agar mampu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sekolah.

Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Komitmen Guru

Berdasarkan dari hasil penelitian deskripsi data dari 89 responden dapat diklasifikasi dalam 7 kelompok. 11 responden terdapat pada interval 99-108 atau 5.0 %, 12 responden pada interval 109-118 atau 8.3 %, 13 responden pada interval 119-128 atau 35.0 %, 13 responden pada interval 129-138 atau 25.0 %, 12 responden pada interval 139-148 atau 13.4 %, 15 responden pada interval 149-158 atau 10.0 %, 13 responden pada interval 159-168 atau 33 %.

Secara umum dapat disimpulkan 89 responden atau 59,37 % skor Budaya Sekolah diatas nilai rata-rata dan 39 responden atau 40,62 % berada di bawah rata-rata. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Sekolah berdasarkan uji regresi berganda secara parsial terhadap Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan menghasilkan uji sebesar $2.728 > t$ tabel 1,984 dan nilai sig. sebesar $0.008 < 0.05$, berdasarkan data di atas bahwa variabel Budaya Sekolah dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan, semakin baik kinerja Budaya Sekolah akan meningkatkan Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan dan sebaliknya jika Komitmen Budaya Sekolah kurang baik, maka Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan juga akan rendah pula.

Hasil tersebut dapat dipahami karena jika guru memiliki Budaya Sekolah yang baik akan dapat mengelola sumberdaya manusia termasuk guru yang ada di sekolah tersebut menjadi baik pula. Hasil ini sejalan dengan teori yang menyebutkan bahwa kegiatan manajemen pada hakekatnya adalah serangkaian kegiatan manajerial yang dilakukan oleh seorang manajer yang tidak terlepas dari pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri. Kegiatan manajerial menurut Fayol (Nanang Fatah, 200:13) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkomandoan, pengkoordinasian, dan pengawasan. Disamping itu kegiatan manajerial juga merupakan bagian dari pelaksanaan “fungsi administrative dalam Budaya yang terdiri dari fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, termasuk pengaturan staff, pelaksanaan termasuk pengarahan, bimbingan, koordinasi dan komunikasi, fungsi anggaran, dan fungsi pengawasan” (Hadari Nawawi, 2000:49).

Robert L. Katz dalam Karwati, Euis, (2016: 146) mengemukakan tiga keterampilan Manajerial dasar yang harus di kuasai seorang guru adalah, 1. Keterampilan konseptual, yaitu kepala sekolah perlu memiliki keterampilan untuk membuat konsep, ide dan gagasan demi kemajuan sekolah, 2. Keterampilan kemanusiaan, yaitu kepala sekolah harus dapat bekerja sama, memahami, dan memotivasi orang lain, baik perorangan maupun kelompok, 3. Keterampilan teknis, yaitu kepala

sekolah harus memiliki kemampuan dalam hal pengoperasian teknologi computer dan teknologi internet dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus.

Jelas bahwa jika guru memiliki Budaya Sekolah yang baik akan mampu melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengkomandoan, pengkoordinasian, dan pengawasan dengan baik, dan pasti guru dapat bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru

Berdasarkan dari hasil penelitian deskripsi data dari 89 responden dapat diklasifikasi dalam 7 kelompok. 10 responden terdapat pada interval 112-118 atau 8.3 %, 15 responden pada interval 119-125 atau 10.0 %, 11 responden pada interval 126-132 atau 18.3 %, 14 responden pada interval 133-139 atau 26.7 %, 19 responden pada interval 140-146 atau 16.7 %, 10 responden pada interval 147-153 atau 15.0 %, 10 responden pada interval 154-161 atau 5.0 %.

Secara umum dapat disimpulkan 89 responden atau 54,16 % skor Disiplin Kerja diatas nilai rata-rata dan 44 responden atau 45,83 % berada di bawah rata-rata. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berdasarkan uji regresi berganda secara parsial terhadap Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan menghasilkan uji t sebesar $2.914 > t$ tabel 1,984 dan nilai sig. sebesar $0.004 < 0.05$, berdasarkan data di atas bahwa variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan, semakin baik kinerja Disiplin Kerja akan meningkatkan Komitmen Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan dan sebaliknya jika kinerja Disiplin Kerja kurang baik, maka Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan juga akan rendah pula.

Dari hasil pengolahan statistik yang sudah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Disiplin interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Guru. Muhammad Arni (2005:158-159) mengatakan bahwa “Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang dapat langsung di ketahui balikkannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mulyana (2000:73) mengatakan komunikasi antara orang-orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal dan nonverbal.

Seorang guru yang tidak mampu mengembangkan disiplin antara dirinya dan bawahan akan sangat sulit mengimplementasikan program-program yang dibuatnya bila tidak terjalin hubungan yang harmonis, karena kunci keberhasilan dalam melaksanakan suatu program pengajaran dengan baik akan dapat diperoleh apabila guru mau dan mampu menciptakan hubungan yang baik dengan guru. Menurut Moh As'ad (2003: 58) merumuskan bahwa kinerja (*performance*) sama dengan motivasi (*motivation*) dikali dengan kemampuan dasar (*ability*). Kinerja seorang guru merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan dasar. Adanya motivasi kerja dan kemampuan kerja yang tinggi, maka kinerja akan tinggi pula. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bulgansyah Ritonga (2020) tentang “Pengaruh disiplin, Budaya Sekolah terhadap Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan”, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah berpengaruh positif Terhadap komitmen guru.

Kinerja seorang guru agar dapat dikatakan profesional perlu ditunjang adanya komunikasi interpersonal yang baik dalam diri guru. Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan palingkurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. Didalam suatu organisasi khususnya sekolah, proses komunikasi adalah proses yang pasti dan selalu terjadi. Komunikasi adalah sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam sekolah. Sekolah yang berfungsi baik, ditandai oleh adanya kerjasama secara sinergis dan harmonis dari berbagai komponen. Semakin baik komunikasi antara kepala sekolah dan guru diperkirakan dapat meningkatkan kinerja guru.

Komunikasi interpersonal yang efektif dalam suatu sekolah akan memberikan suasana yang nyaman dalam bekerja. Apabila tidak ada keterbukaan dalam memberikan informasi baik diantara guru dengan guru maupun dengan kepala sekolah maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing. Pola komunikasi yang interaktif antara atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja dapat memberikan pemahaman dan toleransi dalam sebuah organisasi sehingga dapat menimbulkan kinerja disiplin yang baik.

Pengaruh Kesejahteraan, Budaya Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel Kesejahteraan, Budaya Sekolah dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen uru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan. Hal ini berdasarkan hasil uji F, dengan

membandingkan Fhitung dan Ftabel maka di dapat Fhitung (32,167) lebih besar dari Ftabel (2,72) dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Selanjutnya hasil analisis nilai koefisien determiniasi (*R Square*) sebesar 0,512 atau 51,20% yakni variasi variabel Komitmen Guru dapat dijelaskan dengan variabel Kesejahteraan, Budaya Sekolah dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya 48,80% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluarpenelitian ini.

Dari hasil penelitian yang telah dijelaskan bahwa terdapat pengaruh Kesejahteraan, Budaya Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan. Salah satu faktor yang membuat kinerja menurun adalah ketidakmampuan guru untuk membangun disiplin, baik itu dengan sesama guru maupun dengan peserta didiknya dimana ketika merujuk kepada pengertian komunikasi interpersonal merupakan kemampuan untuk saling bertukar pesan antara dua orang atau lebih untuk suatu tujuan. Realitas yang terjadi saat ini bahwa dengan ketidakmampuan tersebut membuat antara para guru, guru dengan siswa sering terjadi *misscommunication* yang selanjutnya berubah menjadi *missperception* sehingga membuat hubungan yang tidak baik. Membangun komunikasi antara guru dengan siswa, guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah dan seluruh *civitas* merupakan hal yang terpenting pula. Karena dengan komunikasi yang baik pula segala permasalahan akan lebih mudah untuk dicarikan jalan keluarnya.

Menurut Burhanuddin (2005:34) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru ialah tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif/ hubungan komunikasi, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manjerial kepala sekolah, pelatihan, dan pemberian insentif, melalui Kesejahteraan yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja bawahannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kesejahteraan dan Budaya Sekolah dan komunikasi antar pribadi berkorelasi positif dengan Komitmen guru. bahwa baik tidaknya Kesejahteraan dan Budaya Sekolah serta hubungan disiplin yang terjalin di dalam lingkungan sekolah berpengaruh terhadap baik tidaknya Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan, semakin baik Kesejahteraan dan Budaya Sekolah serta Disiplin yang terjalin akan meningkatkan Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan dan sebaliknya jika Kesejahteraan dan Budaya Sekolah serta Disiplin tidak terjalin kurang baik, maka Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan juga akan rendah pula.

4. KESIMPULAN

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

1. Kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan sebesar 95%. Hal ini berarti bahwa semakin baik Kesejahteraan, maka akan semakin baik pula komitmen kerjanya.
2. Budaya Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan sebesar 95%. Hal ini berarti bahwa bila Budaya Sekolah dikembangkan secara serius akan meningkatkan Komitmen Guru.
3. Kesejahteraan dan Budaya Sekolah secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan sebesar 95%. Hal ini berarti kedua faktor ini sangat menentukan baik tidaknya Komitmen guru, bila kedua faktor ini baik maka Komitmen Guru akan semakin baik pula.
4. Jika variabel Budaya Sekolah dikontrol, maka variabel Kesejahteraan berpengaruh terhadap Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan sebesar 95%. Jika variabel Kesejahteraan dikontrol, maka variabel Budaya Sekolah berpengaruh terhadap
5. Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan sebesar 63.4%.

DAFTAR PUSTAKA/REFERENSI

- Ambarita, Biner, 2013, *Manajemen dalam Kisaran Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, Cet. IV, Jakarta, Rineka Cipta
- Arter, J.A., (1989), *Assessing School Climate and Classroom Climate*. Test centre of the Northwest Regional educational Laboratory, Portland, Oregon.
- Artikel, <https://www.kompas.com/edu/read/2021/10/13/105445971/nadiem-makarim-kesejahteraan-guru-indonesia-harus-terus-ditingkatkan?page=all>, (13/10/2021)
- Artikel, Riska Oktafiana, dkk., Analisis Kebijakan Kesejahteraan Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan, (2007: 6)

- Chand, K. (1991). *Excellent in American Education Through Improving School Climate*. New York: United State Departement of Education.
- Colquitt, Jason, A. Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, 2009, *Organizational Behavior, Improving Performenc and Commitmen in Workplace*, New York: Mc Graw Hill International Edition.
- Darmo Dihadjo Dardji, *Petunjuk Pelaksanaan tentang Pengembangan Sekolah Sebagai Pusat Kebudayaan, dan Peningkatan Ketahanan Sekolah*, Jakarta: Depdikbud, 1982).
- E.Mulyasa, (2011) *Managemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT bumi Aksara
- Emzir. (2010). *Meteorologi Penelitian Pendidikan: Kuantatif Dan Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fridayana Yudiaatmaja, *Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya*, Media Komunikasi FIS Vol 12, No 2 Agustus 2013.
- Indra Prasetya, *Metodologi Penelitian pendekatan teori dan praktek*
- Fred Luthans.1995. *Organizational Behavior*.New York: McGraw-Hill Book Company.
- Glaser, Barney & Strauss, Anselm. 1967. *The Discovery of Grounded Theory*. Chicago, Aldine Publishing Company.
- Gibson.et.al. 1998. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kedelapan Jilid Satu*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James, L, John, M. Ivancepich, James, H, D.Jr, 1993, *Organization and Process Structure Behavior Management, Terjemahan: Nunuk Andriani*, Jakarta: Bina Putra.
- Glaser, Barney & Strauss, Anselm. 1967. *The Discovery of Grounded Theory*. Chicago, Aldine Publishing Company.
- Graham V dan Michael Hogg. 1985. *Introduction to Social Psychology*. New York: Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Pemikiran Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan Basri (2013). *Landasan Pendidikan*, Bandung: Pustaka setia
- Jaya Indra, Ardat. 2013. *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Johanes Papu dalam Ambarita. 2014. *Manajemen dalam Kisaran Pendidikan* Bandung: Alfabeta.
- Kartono, Kartini, 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Keith Davis dan John W. Newstrom.1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga,op.cit.
- Tobing Lidya Afriani. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Medan Tebing Tinggi*. Disertasi. Medan Universitas Negeri Medan.
- Lumban Gaol. 2010. *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Pengendalian Stres Terhadap Komitmen Guru*. Tesis. Medan: Universitas Negeri Medan
- Sardiman. 2005. *Interaksi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Syaiful Sagala. 2010. *Supervisi Pembelajaran dalam profesi Pendidikan*.Bandung: Alfabeta
- Siahaan, Amiruddin. Hidayat, Rahmat. Rustam. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI
- Shihab, M Quraish, 2006. *Menabur Pesan Ilahi: Alqur'an dan Dinamika Kehidupan Masyarakat*. Jakarta Selatan: Lentera Hati.
- Managerial and Employe Performance*, Boston: Jossey-Bass inc.(1978)
- Hadianto dan Basori Mukti, (1997). *Pengembangan dan Validasi Alat Ukur Iklim Kelas di Sekolah Dasar*. Padang:IKIP Padang.
- Handoko, *Manajemen Kepegawaian*, (Yogyakarta: Kanisius, 1996).
- Isjoni, (2007). *Manajemen Kepempimpinan dalam Pendidikan*,Bandung: Anggota IKAPI
- Kinneth, S and Linda, 2001, *Managing by Infuenza*, New Jessey: Prentice-Hall inc, Englewood Cliffs.
- Kreitner, R Kinicki A & Irwin, 2003, *Organizational Behavioral*, (third edition)
- Luthans, Fred, 2006, *Organization Behavior) Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi.
- Margaret P. Neale dan Gregory B Northcraft, 1991, *Factor Influencing Organizational Commitment*, dalam Richard M. Steers dan Lyman W. Porter, *Motivation and Work Behavior*: Singapore: Mr. Graw-Hill Book Company, Inc.
- Menurut Nawawi, H, 2010, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*, Jakarta: Gunung Agung
- Moenir, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987).
- Moos, R.H., (1979), *Evaluating Educational Environment*, Jossey-Bass Publishers, Washington
- Nitiseminto, Alex, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982).
- Pemerintahan Republik Indonesia, Undang-Undang Guru dan Dosen (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)
- Poerwadarminto, J, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. (Jakarta: PN. Balai Pustaka, 1976).
- Rahmat, Jalaludin, (1985), *Psikologi Komunikasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Robbins, P, Stephen, 2008, *Perilaku Organisasi, Organization Behavior*, Jakarta: Salemba Empat
- Rusyan, Tabrani, A. dan Wijaya Cece (1992). *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar dan Mengajar*,

- Situmorang, Benyamin. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah (Studi Kasus pada SMK di Kota Medan)*. Disertasi. Medan: Universitas Negeri Medan.
- Sagala, 2013, *Etika dan Moralitas Pendidikan, Peluang dan Tantangan*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Goup.
- Sahertian, Piet A, 2002, *Konsep Dasar dan Tehnik Supervisi Pendidikan Dalam Ranga Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Saydam, Gozali, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. (Jakarta: Djambatan, 1996).
- Schutz, D & Schultz, ES, 2002, *Theories of Personality, California Brooks/ Cole Publising Company*.
- Sekretariat Negara, *Gerakan Disiplin Nasional Menyongsong Era Keterbukaa*, (Jakarta: Sekneg, 1996).
- Sofiya, 2008, *Perilaku Organisasional*, Yokyakarta: Andi Offset.
- Staw B, W, 2001, *Psycological Dimentions of Organization Behavior: Job Satisfaction and Expression of Emotion in Organization*, New York: Maxwel Mac Millan.
- Sutisna, Oteng, *Administrasi Pendidikan Dasar Teori Untuk Praktek Profesional*,. (Bandung: Angkasa, 1983).
- Trisnangsih, 2004, *Pengaruh Komitmen Propesional Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasional*, Jurnal Ekonomi Bisnis, 14 Nomor 3 Nopember 2009.
- Widyningrum, ME, 2012, *Effect of Organizational Culture and Ability on Organizational Commitment and Performance in Ibnu Sina Hospital Gersik* Jurnal Academic Reserch Internasional, 2(1)
- Wursanto, *Administrasi Kepegawaian*, (Jakarta: Raja Grapindo Persada, 1992)