

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SD IT) DI KABUPATEN 50 KOTA

Maswanto<sup>1</sup>, Lukman Hadi<sup>2</sup>, Siska Damasra<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Email : [maswantodaya@gmail.com](mailto:maswantodaya@gmail.com)<sup>1</sup>, [lukman.hadi@umj.ac.id](mailto:lukman.hadi@umj.ac.id)<sup>2</sup>, [siskadamasra4@gmail.com](mailto:siskadamasra4@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*One of determining factors in the field of human resources is adapting to the leadership, organizational culture, teacher competency in creating new changes to create employee teacher organizational commitment in order to achieve school goals according to the vision and mission. The purpose of this study was to determine the positive influence of leadership, organizational culture, teacher competency on teacher organizational commitment at SDIT in 50 Cities Regency. The research method used is quantitative research with an associative approach. Sampling in this study used a sample of 80 respondents. The data collection method used was a questionnaire, while the data analysis used in this study was carried out by testing the validity, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, coefficient determination test, and hypothesis testing. The results of the study show that the variables of leadership, organizational culture, teacher competency have a significant effect of 80.5% on teacher organizational commitment and the remaining 19.5% is explained by other factors not seen from this study and are positively related which means that the higher the leadership, organizational culture, teacher competency, the higher it also affects teacher organizational commitment at SDIT in 50 Cities Regency.*

**Keywords:** *Leadership, Organizational Culture, Teacher Competency, Teacher Organizational Commitment.*

### ABSTRAK

Salah satu faktor penentu dalam bidang sumber daya manusia adalah beradaptasi dengan pimpinan, budaya organisasi, kompetensi guru dalam menciptakan perubahan baru untuk menciptakan komitmen organisasi guru guna mencapai tujuan sekolah sesuai visi dan misi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh positif antara variabel pimpinan, budaya organisasi, kompetensi guru terhadap komitmen organisasi guru pada SDIT di Kabupaten 50 Kota. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 80 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisienkorelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi guru berpengaruh signifikan 80,5% terhadap komitmen organisasi

guru dan sisanya 19,5 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain tidak dilihat dari penelitian ini dan berhubungan secara positif dapat diartikan bahwa semakin tinggi variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi guru maka semakin tinggi pula mempengaruhi komitmen organisasi guru pada SD IT di Kabupaten 50 Kota.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi Guru, Komitmen Organisasi.

---

## PENDAHULUAN

Dalam melakukan aktivitas sehari-hari, kita tidak lepas dari yang namanya organisasi. Entah itu berupa perusahaan, lembaga swadaya masyarakat (LSM), serikat pekerja, rukun tetangga, dan lain-lain yang semisal. Agar organisasi dapat berjalan sesuai harapan, diperlukan komitmen dari masing-masing individu yang terlibat. Tanpa adanya komitmen, jalannya organisasi akan timpang. Lantas, bagaimanakah komitmen dalam organisasi itu?

Komitmen organisasi identik dengan membahas permasalahan tanggung jawab terhadap organisasi, seorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi berarti juga termasuk orang yang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Komitmen dalam organisasi bisa diartikan juga sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Loyalitas tersebut terbentuk karena adanya kepercayaan satu sama lain, kedekatan emosi, dan keselarasan harapan antara anggota dengan organisasi. Oleh karena itu, seorang anggota memiliki keinginan yang kuat agar tetap menjadi bagian penting organisasi.

Dalam menjalankan tugasnya dengan baik dalam diri guru itu sendiri, guru membutuhkan kepemimpinan, otoritas kuat dari kepala. Kepemimpinan yang kuat dan berpengaruh dari kepala sekolah juga sangat penting bagi guru. Otoritas kepala sekolah yang kuat dapat membuat seorang guru melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh – sungguh karena dia akan merasa malu jika tidak dapat menjalankan tugasnya dengan sebaikbaiknya. Sedangkan, pengaruh dari luar dapat berupa adanya tambahan penghasilan dari sekolah, jika guru tersebut mendapat tugas tambahan di luar mengajar. Untuk mendapat tugas tambahan ini tentu saja guru harus menunjukkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya. iklim keadaan lingkungan sekolah yang baik dan kepemimpinan yang kuat akan mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Fahmi (2016:122), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”. Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini di sebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain : macam organisasi, situasi sosial dalam

organisaasi, jumlah anggota kelompok Ghiselli & Brown (Sutrisno 2016:219).

Budaya organisasi pada hakekatnya merupakan sistem nilai yang dikembangkan organisasi menjadi kebiasaan-kebiasaan, adat istiadat dan sejenisnya yang telah berlangsung lama dalam suatu organisasi, bersifat menetap, ditaati dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi. Dengan demikian menunjukkan bahwa adanya budaya organisasi ketika suatu organisasi telah menetapkan sistem nilai yang telah berlaku, norma-norma tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, upacara-upacara yang dilakukan secara rutin, ketaatan para anggota pada aturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan sebagainya.

Kompetensi adalah gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan atribut kepribadian seseorang sehingga meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasinya. Selain itu kompetensi juga berarti adalah kapasitas yang ada pada seseorang dan bisa membuat orang tersebut mampu untuk memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara penulis dengan beberapa orang guru dari beberapa SD IT di kabupaten 50 kota pada tanggal 10 sampai 15 Januari 2024. Bahwa komitmen sebagai guru dalam melaksanakan tugas masih kurang. Penelitian terdahulu yang pertama yaitu dari peneliti bernama Diasty Widar Hapsari, dkk. Dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Prestasi Belajar

Siswa SMK Negeri 2 Bawang” yang dilakukan pada tahun 2017. Berdasarkan hasil penelitian tersebut kompetensi guru terhadap prestasi belajar siswa SMK Negeri 2 Bawang diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi belajar siswa. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dan teknik analisis regresi sederhana.

Permasalahan lain yang timbul terkait keorganisasian adalah keinginan dari pimpinan yang mengharuskan adanya perbaikan terus-menerus (continuous improvement) dalam lembaga sekolah sehingga menimbulkan keluhan-keluhan para guru yang tidak tersampaikan secara terbuka dalam forum rapat lembaga sekolah. Hal-hal tersebut terkait permasalahan SD IT di kabupaten 50 kota yang berpengaruh terhadap budaya berorganisasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi guru yang dapat mempengaruhi komitmen berorganisasi. Hal itu disebabkan adanya upaya dari yayasan untuk meningkatkan produktivitas melalui peningkatan beban guru dan tenggat waktu penyelesaian kerja yang sempit namun tidak disertai dengan kenaikan kompensasi atau gaji.

Faktor penyumbang lain adalah adanya campur tangan dari atasan (pimpinan) sehingga mereka memiliki kendali yang lebih kecil atas pekerjaan mereka. Selain itu, muncul permasalahan internal antar guru misalnya sikap saling tuduh jika ada kesalahan dalam menjalankan langkahlangkah baku tentang proses belajar mengajar yang sudah ditetapkan sehingga

hal tersebut menimbulkan konflik tersendiri bagi mereka.

## Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka sebagai rumusan masalah dalam penulisan ini adalah diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi guru SD IT di kabupaten 50 kota?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru SD IT di kabupaten 50 kota?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap komitmen organisasi guru SD IT di kabupaten 50 kota?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi guru secara Bersama-sama terhadap komitmen organisasi guru SD IT di kabupaten 50 kota?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi guru SD IT di kabupaten 50 kota.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi guru SD IT di kabupaten 50 kota.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi guru mempunyai pengaruh terhadap komitmen

organisasi guru SD IT di kabupaten 50 kota.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis manakah diantara kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi guru yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru SD IT di kabupaten 50 kota

## TINJAUAN LITERATUR

### 1. Komitmen Organisasi

Yusef, (Wartini dan Imaniyanti 2016:190), Komitmen Organisasi merupakan salah satu konstruksi penting yang dipertahankan selama bertahun tahun, dikarenakan komitmen organisasi sangat berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja, kinerja yang lebih tinggi, serta tingkat absensi dan keinginan berpindah yang rendah.

Kemudian Meyer and Allen (2016:189), mengatakan bahwa "*commitment can also mean a strong individual acceptance of the goals and values of the organization. And individuals make efforts and work and have a strong desire to remain in the organization.* Komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut".

### 2. Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2016:218) "Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok". Menurut Fahmi (2016:122), "Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara

komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Menurut Hersey dan Blanchart (Sunyoto, 2016:34), “Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda”.

### 3. Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Menurut Effendy (2015:8) “Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.”

Pendapat lain dari Sopiha (2018:128) “Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi”.

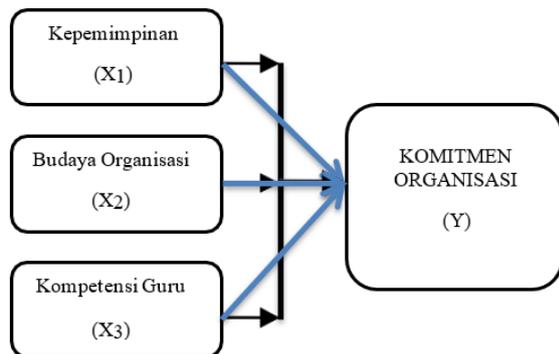
Sementara menurut Edison (2016:233) “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

### 4. Kompetensi Guru

Kompetensi menurut Dessler (2017:408) adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Glinow (2018:27) menyatakan bahwa kompetensi meliputi keduanya, baik bakat alam maupun kapabilitas pembelajaran yang diperlukan untuk melengkapi kesuksesan suatu tugas. Sedangkan menurut Ivancevich (2008:65) mendefinisikan kompetensi adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental.

Menurut Daryanto (2015: 46) Kompetensi guru dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan dalam bentuk perilaku cerdas dan penuh tanggungjawab yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan profesinya. Jelas bahwa seorang guru dituntut memiliki kompetensi atau kemampuan dalam ilmu yang dimilikinya, kemampuan penguasaan mata pelajaran, kemampuan berinteraksi sosial baik dengan sesama peserta didik maupun dengan sesama guru dan kepala sekolah, bahkan dengan masyarakat luas.

### Kerangka Berfikir dan Hipotesis



Berdasarkan landasan teori kerangka berpikir, maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi guru SD IT di kabupaten 50 kota.
- Diduga terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru SD IT di kabupaten 50 kota.
- Diduga terdapat pengaruh Kompetensi Guru terhadap komitmen organisasi guru SD IT di kabupaten 50 kota.
- Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi guru terhadap komitmen organisasi guru SD IT di kabupaten 50 kota.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, desain asosiatif digunakan dalam penelitian untuk menganalisis dugaan terhadap ada tidaknya hubungan secara signifikan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2008: 21) sedangkan pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang bersifat obyektif, mencakup pengumpulan dan

analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik (Hermawan, 2005: 18).

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi guru terhadap komitmen organisasi (pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SD IT) di kabupaten 50 kota Sumatera Barat).

Penetapan hipotesis akan menggiring peneliti untuk mengarahkan pola pikir guna menguji hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan metode pengujian hipotesis. Demikian juga guna pengujian hipotesis, peneliti telah mengumpulkan data yang sesuai dengan apa yang diperlukan dalam uji hipotesis. Untuk mengumpulkan data uji hipotesis diperlukan alat atau instrumen. Instrumen itu sendiri harus melalui pengujian untuk mendapatkan suatu tatanan kesahihan. Semua rangkaian tersebut berjalan secara linier.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data sekaligus merupakan data primer pada penelitian ini. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang diajukan kepada responden telah valid atau tidak. Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (Sugiono, 2011), yang mana pertanyaan tersebut mampu untuk menjelaskan apa yang ingin diukur. Adapun hasil data penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

**Tabel 1**  
**Validitas Kepemimpinan**

	Scale Mean ifItem Deleted	Scale Varianceif Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	44,1111	75,987	,925	,980
K2	44,2778	78,206	,902	,980
K3	44,1944	76,047	,922	,980
K4	44,2500	76,364	,919	,980
K5	44,2500	76,764	,852	,981
K6	44,1667	76,486	,943	,980
K7	44,3056	78,104	,901	,980
K8	44,3611	76,294	,898	,980
K9	44,3333	78,686	,897	,981
K10	44,3333	77,829	,870	,981
K11	44,3611	77,837	,864	,981
K12	44,4167	79,107	,801	,982
K13	44,3056	78,618	,911	,980

**Tabel 2**  
**Validitas Budaya Organisasi**

	Scale Mean ifItem Deleted	Scale Varianceif Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if ItemDeleted
BO1	21,7222	22,435	,899	,903
BO2	22,0000	23,429	,781	,914
BO3	22,3333	24,514	,612	,927
BO4	22,0278	22,256	,787	,911
BO5	22,2500	20,936	,653	,934
BO6	22,0278	20,828	,849	,905
BO7	21,8056	21,761	,899	,901

**Tabel 3**  
**Validitas Kompetensi Guru**

	Scale Mean ifItem Deleted	Scale Varianceif Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KG1	19,8611	1,094	,726	,266
KG2	19,7778	1,378	,330	,493
KG3	19,8611	1,494	,363	,482
KG4	19,9444	1,597	,339	,500
KG5	19,9167	1,564	,195	,557
KG6	19,8056	1,818	-,038	,658

Uji validitas dapat diukur dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang merupakan  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel. Dengan nilai signifikan 0,05 dan jumlah responden 80 orang, maka diperoleh  $r$  table sebesar 0,337. Mengacu pada tabel-tabel di atas secara keseluruhan, dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil data menunjukkan bahwa hampir KG2, KG3, KG4, KG5, KG6 semua variabel dinyatakan valid, kecuali KG1. Meski demikian, merujuk pada hasil data secara keseluruhan menyimpulkan bahwa keseluruhan butir kuesioner dikatakan valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel dengan taraf signifikansi 5%, yaitu, sebesar 0,337. Dari hasil uji validitas tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan dapat dipercaya atau sah.

## 2. Uji Reliabilitas

Tujuan dilakukan uji reliabilitas adalah untuk menunjukkan instrumen penelitian yang digunakan dapat diandalkan serta dapat dipercaya untuk pengumpulan data penelitian. Adapun hasil uji reliabilitas

dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabel**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0,925	Reliabel
2	Kepemimpinan (X2)	0,982	Reliabel
3	Kompetensi Guru (X3)	0,666	Reliabel
5	Komitmen Berorganisasi (Y)	0,832	Reliabel

Berdasarkan hasil olah data pada uji reliabilitas di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada penelitian ini lebih besar daripada 0,6. Dengan demikian, semua variabel pada penelitian ini dinyatakan dapat diandalkan atau reliabel.

## B. Analisis Data dan Uji Hipotesis

### a) Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini meliputi analisis deskriptif kuantitatif, analisis regresi linier berganda, dan uji asumsi klasik.

#### 1) Analisis Deskriptif Kuantitatif

Data masing-masing variabel penelitian yang disajikan adalah rata-rata, standar deviasi, median, modus, skor minimum, dan skor maksimum. Adapun data statistik pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 5**  
**Statistik Deskripsi**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18,1172	26,5796	22,6389	1,70598	36
Residual	-2,55690	1,95319	,00000	1,04803	36
Std. Predicted Value	-2,651	2,310	,000	1,000	36
Std. Residual	-2,296	1,754	,000	,941	36

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai minimum pada data tabel di atas adalah 18,1172 dan nilai maksimum adalah 26,5796. Selain itu, nilai mean pada data tabel tersebut adalah 22,6389 dan nilai standar deviasi pada hasil data ini adalah 1,70598.

#### 2) Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil olah data pada penelitian ini menggunakan SPSS dengan perolehan nilai konstanta dan koefisien regresi sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 6**  
**Koefisien Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,122	1,781		1,191	,243
BO	-,033	,035	-,285	-,941	,354
K	,033	,032	,504	1,047	,303
KG	,131	,134	,292	,978	,336
KB	-,222	,099	-,707	-2,251	,032

Berdasarkan nilai konstanta (a) dan koefisien regresi (b1, b2, b3, dan b4), maka persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$= 2,122 + -0,033 X_1 + 0,033 X_2 + -0,005 X_3$$

Nilai koefisien regresi variabel X1 (Kepemimpinan), variabel X2 (Budaya Organisasi), variabel X3 (Kompetensi Guru) yang positif menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut menunjukkan sifat berpengaruh terhadap Komitmen Berorganisasi (Y). Artinya, komitmen berorganisasi yang baik dapat dicapai melalui Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi akan diikuti oleh komitmen berorganisasi.

Adapun nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (b1) sebesar -0,033 menunjukkan bahwa setiap adanya Kepemimpinan yang baik sebesar satu skor, maka komitmen berorganisasi akan tetap. Hal tersebut mengacu pada nilai koefisien yang menunjukkan hasil negatif.

Selain itu, adapun nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (b2) sebesar 0,033 menunjukkan bahwa setiap adanya kepemimpinan yang baik sebesar satu skor, maka akan diikuti oleh komitmen berorganisasi sebesar 0,033 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

Sedikit berbeda dengan yang lainnya, nilai koefisien (b3) sebesar 0,131 menunjukkan setiap bahwa Kompetensi sebesar satu skor, maka akan diikuti oleh komitmen berorganisasi sebesar 0,131 dengan asumsi semua variabel bebas yang lain tetap.

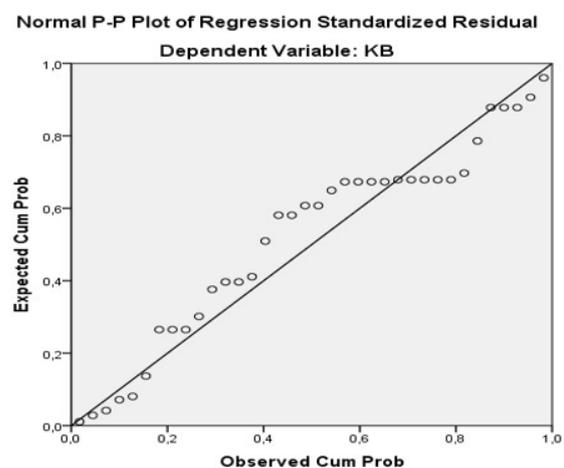
### 3) Uji Asumsi Klasik

#### (a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dengan bantuan SPSS sebagai alat hitung. Uji Normalitas dilakukan untuk menguji model regresi variabel terikat dan variabel bebas apakah keduanya mempunyai distribusi

normal ataukah tidak normal. Variabel yang diuji pada penelitian ini adalah variabel terikat Komitmen Organisasi (Y), maka dapat dilihat pada tampilan Grafik *Normal Plot Regression Standardized Residual*. Cara mendeteksi terjadinya normalitas, yaitu, dengan melihat grafik *histrogram*. Jika pola distribusi normal menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, normalitas dapat dilihat dengan cara penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan gambar di bawah ini dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Sedangkan, pada grafik histogram menunjukkan bahwa penelitian ini menunjukkan pola berdistribusi normal, maka dari kedua gambar tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini memenuhi syarat asumsi normalitas.



**Gambar 7**  
**Uji Normal Grafik-Histogram**

(b) Uji Linieritas

**Tabel 8**  
Uji Linieritas

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101,863	4	25,466	20,53	,000
	Residual	38,443	31	1,240	5	b
	Total	140,306	35			

a. Dependent Variable: KB

b. Predictors: (Constant), BO, K, KG

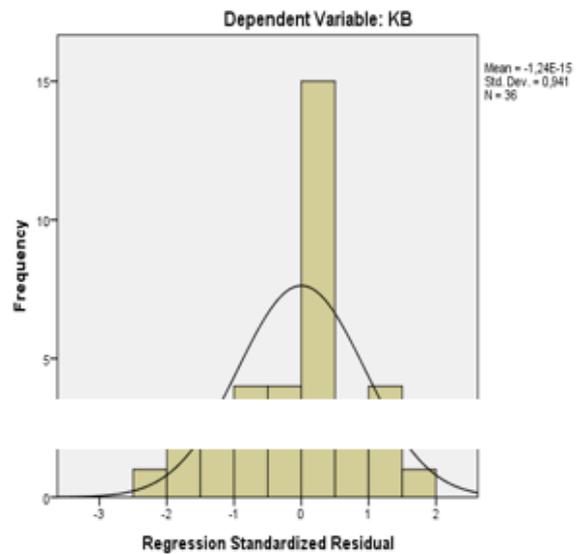
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada tabel tersebut 0,000. Dengan demikian, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada 0,05 atau ( $\text{sig} < \alpha = 0,00 < 0,05$ ). Artinya, dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas pada penelitian ini (Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Guru) menunjukkan hubungan linieritas terhadap variabel terikat, yakni, komitmen organisasi.

(c) Uji Multikolinearisitas

Uji multikolinearitas dilakukan guna mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas. Uji multikolinearitas ini dilakukan dengan melihat *collnarity statistic* dan nilai koefisien korelasi pada variabel bebas. Multikolinearitas terjadi jika nilai *tolerance* < 0.10 dan *VIF* > 10. Adapun hasil uji multikolinearitas penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 9**

Histogram



**Tabel 10**

Uji Multikolinearitas

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	K	-,142	-,169	-,155	,294	3,401
	BO	-,122	,188	,172	,117	8,560
	KG	-,091	,176	,161	,304	3,293
	KB	-,334	-,380	-,370	,274	3,650

Berdasarkan tabel diatas di atas diketahui bahwa nilai VIF pada variabel Kepemimpinan (3,401), variabel Budaya Organisasi (8,560) dan variabel Kompetensi Guru (3,293). Dengan demikian, nilai VIF untuk semua variabel dapat disimpulkan lebih kecil dari 10,0. Selain itu, nilai *tolerance* pada variabel Kepemimpinan (0,294), variabe Budaya Organisasi (0,117) dan variabel Kompetensi Guru (0,304). Artinya, nilai *tolerance* untuk semua variabel secara data lebih besar dari 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

penelitian ini tidak menunjukkan unsur multikolinearitas.

(d) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedestisitas dilakukan guna mengetahui apakah dalam model tersebut mengandung ketidaksamaan varian dari residual satu sama yang lain. Apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda disebut heterokedastisitas, apabila residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung heterokedestisitas.

**Tabel 11**  
**Uji Heterokedestisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,122	1,781		1,191	,243
BK (Kepemimpinan)	-,033	,035	-,285	-,941	,554
BO (Budaya Organisasi)	,033	,032	,504	1,047	,503
KG (Kompetensi Guru)	,131	,134	,292	,978	,536
KB (Komitmen Berorganisasi)	-,222	,099	-,707	-2,251	,032

Berdasarkan tabel di atas di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Kepemimpinan (X1) lebih besar dari 0,05, yakni, sebesar 0,554. Artinya, heterokedestisitas tidak terjadi pada variabel Kepemimpinan (X1). Sedangkan, variabel Budaya Organisasi (X2) lebih besar dari 0,05, yakni, sebesar 0,503. Artinya, heterokedestisitas tidak terjadi pada variabel Budaya Organisasi. Selain itu variabel Kompetensi Guru (X3) lebih besar dari 0,05, yakni, sebesar 0,536. Artinya,

heterokedestisitas tidak terjadi pada variabel Kompetensi Guru. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai semua variabel menunjukkan hasil  $p\text{-value} > 0,05$  atau masalah heterokedestisitas dalam penelitian ini tidak terjadi.

(e) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan pada data *time series* maupun semua data (independen variabel). Apabila analisis menggunakan regresi linier berganda maka autokorelasinya perlu diuji terlebih dahulu. Ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini dapat diketahui dengan melihat nilai Durbin-watson, dengan ketentuan berikut.

- (1) Angka D-W dibawah  $-2 =$  ada autokorelasi positif
- (2) Angka D-W diantara  $-2s/d+2 =$  tidak ada autokorelasi
- (3) Angka D-W diatas  $+2 =$  ada autokorelasi negatif

**Tabel 12**  
**Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	,852 a	,72 6	,691	1,1135 9	2,320

a. Predictors: (Constant), KK, BK, LK, K

b. Dependent Variable: KB

Berdasarkan tabel di atas di atas dapat diketahui bahwa nilai Durbin- Watson yang diperoleh sebesar 2,320. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak ada autokorelasi karena angka D-W berada pada daerah di antara  $-2s/d+2$ , yang artinya tidak ada autokorelasi.

2) Uji Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis pengaruh budaya kerja, kepemimpinan, lingkungan, dan kepuasan kerja secara simultan dilakukan uji terhadap komitmen berorganisasi. Adapun pengujian hipotesis menggunakan uji F memperhatikan kriteria jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Adapun hasil olah data disajikan sebagai berikut.

**Tabel 13**  
**Uji Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101,863	4	25,466	20,53	,000
	Residual	38,443	31	1,240	5	b
	Total	140,306	35			

Berdasarkan tabel di atas di atas dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} = 20,535$  dan  $F_{tabel} = 3,294$ ,  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Keputusan diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) atau dengan kata lain, variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen berorganisasi di SD IT Kabupaten 50 Kota.

b) Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi guru secara parsial dilakukan uji terhadap komitmen berorganisasi. Pengujian ini dilakukan dengan dua arah, yakni, mengutamakan tingkat signifikansi

alpha 5% dan derajat bebas (n-k-1). Adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan kriteria keputusan berikut.

Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$   $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak

Tidak adanya pengaruh linear antara Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Kompetensi Guru ( $X_3$ ) terhadap Komitmen Organisasi Guru (Y) di SD IT Kabupaten 50 Kota.

Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$   $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima

Ada pengaruh linear antara antara Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Kompetensi Guru ( $X_3$ ) terhadap Komitmen Organisasi Guru (Y) di SD IT Kab. 50 Kota.

**Tabel 14**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,891	3,224		,586	,562
	K	-,058	,063	-,158	-,927	,361
	BO	,214	,043	1,019	4,967	,000
	KG	,932	,177	,653	5,278	,000

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai konstan adalah sebesar 1,891 dan nilai koefisien setiap variabel adalah sebesar -0,058 untuk  $X_1$ , sebesar 0,214 untuk  $X_2$  dan sebesar 0,932 untuk  $X_3$ . Maka, model regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = 1,891 + -0,058 X_1 + 0,214 X_2 + 0,932 X_3$$

Di mana : X1 : Kepemimpinan, X2 : Budaya Organisasi, X3 : Kompetensi Guru, Y : Komitmen Organisasi

Mengacu pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien variabel budaya kerja sebesar -0,058 yang berarti bahwa apabila nilai variabel Kepemimpinan naik 1%, maka komitmen berorganisasi akan turun sebesar -0,058 dengan menganggap nilai variabel lain konstan. Dengan demikian, variabel budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen berorganisasi.

Sedangkan, koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,214 yang berarti bahwa apabila nilai variabel kepemimpinan naik 1%, maka komitmen berorganisasi akan naik sebesar 0,204 dengan menganggap nilai variabel lain konstan. Dengan demikian, variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen berorganisasi.

Selain itu, adapun koefisien variabel kompetensi guru sebesar 0,932 yang berarti bahwa apabila nilai variabel lingkungan naik 1%, maka komitmen berorganisasi akan turun dengan menganggap nilai variabel lain konstan. Dengan demikian, variabel Kompetensi Guru secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja komitmen berorganisasi.

### C. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini, kepemimpinan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan. Adapun indikator dari kepemimpinan adalah (1) Hubungan antara

pemimpin dan bawahan, (2) Struktur tugas, (3) Kekuasaan.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa koefisien variabel kepemimpinan sebesar -0,058 yang berarti bahwa apabila nilai variabel kepemimpinan naik 1%, maka komitmen berorganisasi akan turun sebesar -0,058 dengan menganggap nilai variabel lain konstan. Dengan demikian, variabel kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen berorganisasi. Hal tersebut terjadi lantaran kepemimpinan lebih bersifat kualitatif, sehingga tidak seutuhnya dapat dijadikan landasan yang kuat dalam mendukung komitmen berorganisasi.

Merujuk pada hasil analisis data tersebut, adapun variabel kepemimpinan dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel tersebut berperan positif dalam mendukung komitmen berorganisasi. Kuatnya karakter kepemimpinan seorang pemimpin tentu akan menjamin tingginya komitmen berorganisasi seseorang.

Hal tersebut didukung dengan pendapat Fahmi (2016:122), "Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan". Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini di sebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain : macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi, jumlah anggota kelompok Ghiselli & Brown (Sutrisno 2016:219).

## D. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

“Selain sebagai pembeda organisasi atau identitas pegawai di suatu organisasi, budaya organisasi juga penting untuk membentuk rasa dan mekanisme pengendalian untuk memberikan percepatan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya,” semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki maka semakin tinggi komitmen organisasi. Dan semakin rendah budaya organisasi yang dimiliki akan rendah pula komitmen organisasinya.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,214 yang berarti bahwa apabila nilai variabel kepemimpinan naik 1%, maka komitmen berorganisasi akan naik sebesar 0,204 dengan menganggap nilai variabel lain konstan. Dengan demikian, variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen berorganisasi.

Budaya organisasi pada hakekatnya merupakan sistem nilai yang dikembangkan organisasi menjadi kebiasaan-kebiasaan, adat istiadat dan sejenisnya yang telah berlangsung lama dalam suatu organisasi, bersifat menetap, ditaati dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi. Dengan demikian menunjukkan bahwa adanya budaya organisasi ketika suatu organisasi telah menetapkan sistem nilai yang telah berlaku, norma-norma tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, upacara-upacara yang dilakukan secara rutin, ketaatan para anggota pada aturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan sebagainya.

## E. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Komitmen Organisasi

Pemahaman yang Lebih Mendalam: Peningkatan kompetensi memungkinkan guru untuk memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang mata pelajaran yang mereka ajarkan. Mereka dapat mengembangkan keahlian dalam bidang mereka sehingga mereka dapat memberikan pengajaran yang lebih bermutu dan menyenangkan bagi siswa.

Kompetensi adalah gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan atribut kepribadian seseorang sehingga meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasinya. Selain itu kompetensi juga berarti adalah kapasitas yang ada pada seseorang dan bisa membuat orang tersebut mampu untuk memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Guru sebesar 0,932 yang berarti bahwa apabila nilai variabel kompetensi guru naik 1%, maka komitmen berorganisasi akan naik sebesar 0,932 dengan menganggap nilai variabel lain konstan. Dengan demikian, variabel kompetensi guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen berorganisasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas serta tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan

Kompetensi Guru terhadap Komitmen Organisasi Pada SD IT DiKabupaten 50 Kota. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pada SD IT DiKabupaten 50 Kota.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pada SD IT DiKabupaten 50 Kota.
3. Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pada SD IT DiKabupaten 50 Kota.
4. Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pada SD IT DiKabupaten 50 Kota.

## Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, adapun dalam penelitian ini diperoleh beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan guna pemanfaat dari peranan penelitian ini. Uji t yang tinggi dapat dipertahankan sedangkan yang pendek dapat dinaikkan. Adapun saran- saran tersebut diuraikan sebagai berikut.

1. Mengacu pada peranan kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi guru yang penting dalam menunjang komitmen organisasi, hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk kepala sekolah, khususnya dalam

memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam meningkatkan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya.

2. Terbuktinya peranan semua variabel bebas pada penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan introspeksi kepada para guru dengan motivasi dan lingkungan yang dimilikinya guna meningkatkan semangat kinerjanya.
3. Kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi guru yang baik hendaknya dijadikan sebagai bahan introspeksi dengan motivasi dan lingkungan yang dimilikinya juga sebagai pemicu semangat prestasi belajar.
4. Pentingnya pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi guru terhadap komitmen organisasi hendaknya dapat dijadikan bahan pemikiran sebagai pijakan para peneliti selanjutnya untuk meneliti unsur manajemen SDM yang sama, yaitu, motivasi dan kinerja atau objek penelitian lain yang berbeda.
5. Terbuktinya peranan semua variabel bebas pada penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi hendaknya dapat dijadikan sarana untuk menerapkan pengetahuan teoretis yang telah diperoleh dari masalah pendidikan, terutama yang berkaitan dengan upaya peningkatan kepemimpinan dalam budaya organisasi dan kompetensi guru demi

meningkatkan kualitas SD IT di Kabupaten 50 Kota.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2016). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2016). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Daryanto. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. (Cetakan ke-1). Yogyakarta: Gava Media.
- Daryanto. (2015). *Standard Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Gavamedia
- Daryanto. (2015). *Standard Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Gavamedia Yogyakarta
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management*. England: Pearson Education Limited, Inc.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, Komariyah, Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung
- Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Budi Utama.
- Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert & Matteson, Michael T., *Organizational Behavior and Management*, Eleventh Edition, New York: McGraw-Hill International Edition, 2018
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2016). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*
- Ramayulis. 2013. *Profesi dan Etika Keguruan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasional*. Edisi I, Yogyakarta : Andi Offset
- Sudarmanto. 2019. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers Jurnal
- Wibowo. (2019). *Manajemen dari Fungsi Dasar ke Inovasi (1st ed.)*. Depok: Rajawali Pers.
- M.Gorky Sembiring, 2009. *Menjadi Guru Sejati*. Jogyakarta: Best Publisher
- Cut Nurviza1, Yusrizal dan Nasir Usman. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol. 7, No. 1
- Hafni, L., & Lyana, L. 2016. Pengaruh Seleksi, Kepuasan Kerja dan

- Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru. Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis, Vol.1. No. 1.
- Hesti Eko Poerwaningrum. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang). Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang Vol. 5. No. 1
- Irawati, Sudarno dan Dadi Komardi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadapkepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smp Negeri Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 7. No. 2
- S.M. Oupen, A.A.G. Agung. 2020. Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd di Bali. Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia, Vol. 11, No.1.
- Shirley Lusia Marietta Sidabutar. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri Kecamatan Simanindo dan Kecamatan Pangururan Kabupaten Samosir. Jurnal Tabularasa PPS Unimed, Vol. 14, No.3.