

## **Pengaruh Budaya Organisasi dan Pola Komunikasi Kepala Sekolah terhadap Komitmen Guru Smk Swasta Di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru**

**Masroh Haini**

Mahasiswa PPs UIN Sultan Syarif Kasim Riau

[masrohaini@gmail.com](mailto:masrohaini@gmail.com)

**Risnawati**

UIN Sultan Syarif Kasim Riau

[risnawati@uin-suska.ac.id](mailto:risnawati@uin-suska.ac.id)

**Alpizar**

UIN Sultan Syarif Kasim Riau

[calpizar@uin-suska.ac.id](mailto:calpizar@uin-suska.ac.id)

### **Abstrak**

*The practice of organization plays a significant role because it has a correlation with environment thus it improve its members' attitude commitment and consistency. The relationship harmony of school members is shown by the existence of principal's good communication in communicating tasks that must be carried out by teachers, informing new information, enticing, ordering, managing, motivating, supervising, and criticizing. However, it is undeniable that the reality shows that teachers' conditions are not corresponding with expectation. The formulation of this research are: what is the effect of organization practice on teachers' commitment at private SMK in Tampan? and what is the effect of principal's communication skill on teachers' commitment at private SMK in Tampan?. To find out the variable effect, the data of this research is analyzed quantitatively. From the population 80 teachers, 40 teachers are selected as the sample. The data collection technique are observation and documentation. The data are analyzed by using Spss 21. Based on the data analysis and the specified criteria, it is concluded organization practice affects teachers' commitment at private SMK in Tampan, Pekanbaru. It can be seen from the acceptance of  $H_a$  and rejection of  $H_o$ . In other words, there is a significant difference between variable X1 and variable Y. In addition, principal's communication skill affects teachers' commitment at private SMK in Tampan. It can be seen from the acceptance of  $H_a$  and rejection of  $H_o$ . In other words, there is a significant difference between variable X2 and variable Y.*

**Keyword:** *Principal's Communication, Skill Affects Teachers' Commitment at Private.*

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan sumber daya manusia, oleh karena itu setiap individu yang terlibat dalam pendidikan dituntut peran sertanya secara maksimal dan rasa tanggung jawab dalam meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan yang tinggi dapat dilihat dari ketercapaian tujuan pendidikan nasional. Sehubungan dengan itu pendidikan nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam

rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendidikan nasional Indonesia bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan

menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>1</sup>

Untuk memperoleh hasil pendidikan yang berkualitas tidak lepas peran para guru sebagai pelaku pendidikan. Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan di sekolah melalui prestasi kerjanya. Tugas pokok guru adalah mendidik, mengajar, membimbing dan melatih. Guru dapat menjalankan tugas pokoknya dengan baik apabila didukung dengan adanya sebuah apresiasi penghargaan (*reward*) yang diberikan oleh pihak sekolah untuk meningkatkan motivasi guru sehingga prestasi dan kualitas pendidikan sekolah tersebut meningkat.<sup>2</sup> Beberapa faktor yang memperlambat meningkatnya prestasi guru, diantaranya kurangnya keterampilan mengajar dikelas, sudah jelas bahwa banyak sekali keterampilan yang harus dimiliki oleh guru, dan untuk menguasai keterampilan-keterampilan tersebut guru membutuhkan bimbingan dan pembinaan insentif yang dapat meningkatkan keterampilan dalam mengajar. Disamping itu, prestasi guru dalam melaksanakan tugas perlu ditunjang oleh faktor internal yang muncul dari dalam diri atau faktor eksternal berasal dari luar individu guru, seperti sikap profesional, disiplin kerja serta motivasi kerja untuk berprestasi sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja guru. Kesungguhan melaksanakan tugas timbul berkat kesadaran atas tugas yang menjadi tanggung jawab, motivasi untuk bekerja, serta sikapnya terhadap profesi.

Pemberian penghargaan bagi guru berupa gaji di SMK swasta tergantung dari kemampuan yayasan yang menaungi dan kebijakan yang dibuat oleh Yayasan tersebut. Semakin guru dihargai dalam konteks gaji, maka guru akan semakin

berkomitmen pada sekolah. Sumber motivasi seseorang bisa berasal dari luar (ekstrinsik) maupun dari dalam (intrinsik), namun yang paling penting adalah motivasi yang dimulai dari dalam dirinya sendiri (motivasi intrinsik), berdasarkan pendapat G.R Terry dalam Hasibuan motivasi yang paling berhasil adalah pengarahan diri sendiri oleh pekerja yang bersangkutan. Keinginan atau dorongan tersebut harus datang dari individu itu sendiri dan bukanlah dari orang lain dalam bentuk kekuatan dari luar. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan komitmen terhadap sekolah bila diimbangi lingkungan kerja yang kondusif.<sup>3</sup>

Fakta yang penulis temui dilapangan, pada sekolah SMK Tigama, SMK Taruna dan SMK Kansai di kecamatan Tampan, Kota pekanbaru, terdapat gejala-gejala yang menunjukkan rendahnya komitmen yang dimiliki oleh guru. Indikasi rendahnya komitmen guru antara lain, seringnya pergantian guru karena guru yang berhenti padahal belum lama bekerja, loyalitas terhadap lembaga rendah, dan tingginya angka ketidakhadiran guru di sekolah.

Berdasarkan observasi awal peneliti pada sekolah SMK Tigama, SMK Taruna dan SMK Kansai yang dijadikan lokasi penelitian ini, memang tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi di lapangan mencerminkan keadaan guru yang belum sesuai dengan harapan. Seperti adanya guru yang bekerja sambil baik yang sesuai dengan profesinya maupun di luar profesinya. Banyak guru yang belum memenuhi kualifikasi akademik sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.<sup>4</sup>

Penempatan tugas yang tidak sesuai dengan jenjang pendidikan seperti guru

---

<sup>1</sup> Pasal 1 UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

<sup>2</sup> Fatmasar, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Gugus Ii Sekolah Dasar Kecamatan Kebayakan Kabupaten Aceh Tengah*,

Jurnal Ilmiah Didaktika Vol. XIV, No. 2, (Februari 2014), hal. 427

<sup>3</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), hal. 54

<sup>4</sup> Hasil Observasi Peneliti di sekolah SMK Tigama, SMK Taruna dan SMK Kansai, Tanggal 12-15 November 2018

kelas juga mengajar mata pelajaran agama, guru kelas juga mengajar mata pelajaran pendidikan jasmani dan kesehatan, dan ada juga guru yang menguasai satu bidang study seperti agama Islam tapi ditempatkan sebagai guru kelas yang diharuskan dapat menguasai beberapa bidang study. Adanya pertimbangan pemberdayaan sumber daya manusia dan karena adanya keterbatasan sumber daya manusia. Sudah jelas ini sangat jauh dari SPM (Standar Pelayanan Minimal) yang diharapkan.

Berdasarkan pemaparan atau gambaran yang penulis uraikan diatas, penulis berminat membahasnya dalam bentuk tesis dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Pola Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Guru SMK Swasta di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru"**.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi mempunyai kedudukan yang cukup signifikan, karena mempelajari bagaimana organisasi berhubungan dengan lingkungan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi serta konsistensi dari perilaku anggotanya.<sup>5</sup> Jika budaya organisasi mengedepankan kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kesetaraan, dan lahirnya ide-ide segar inovatif, maka dalam waktu tidak lama organisasi akan mengalami peningkatan yang signifikan. Akan tetapi, jika organisasi melakukan toleransi terhadap ketidakdisiplinan, konflik, serta dominasi, maka organisasi berjalan secara stagnan dan dekaden. Di sinilah pentingnya membentuk budaya organisasi yang dinamis, progresif, produktif, dan harmonis. Jadi, budaya

organisasi sangat ditentukan oleh pembentuk budaya organisasi itu sendiri.<sup>6</sup>

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi sehingga menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.<sup>7</sup> Menurut Creemers dan Reynolds yang dikutip oleh Hendyat Soetopo dalam bukunya *Perilaku Organisasi (Teori dan Praktik Dalam Bidang Pendidikan)*, bahwa organisasi adalah keseluruhan norma, nilai, keyakinan, dan asumsi yang dimiliki oleh anggota di dalam organisasi.<sup>8</sup> Sedangkan menurut Owens yang dikutip oleh M. Sobry Sutikno dalam bukunya *Manajemen Pendidikan, Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul (Tinjauan Umum dan Islami)*, budaya organisasi sebagai filsafat, ideologi, nilai-nilai, asumsi-asumsi, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma bersama yang mengikat/mempersatukan suatu komunitas.<sup>9</sup>

Dari berbagai pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi ialah budaya yang dibangun pada institusi yang memiliki karakter tertentu. Budaya organisasi di sini merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai yang dianut oleh pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh para karyawan yang ada pada organisasi tersebut. Hal-hal tersebut mengikat anggota menjadi suatu kesatuan yang utuh, dan senantiasa disampaikan kepada setiap anggota baru dalam organisasi, termasuk dalam organisasi pendidikan Islam.<sup>10</sup>

---

<sup>5</sup> Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2014), hal. 378

<sup>6</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Opt.cit.*, hal. 33-34

<sup>7</sup> Djunawir Syafar, *Birokrasi, Prilaku, dan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan Islam Roudhatul Anfal Yogyakarta*, Dalam Jurnal MPI Volume 2, Nomor 2, November 2017/1439

<sup>8</sup> Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi (Teori dan Praktik Dalam Bidang Pendidikan)*, (PT Remaja Rosdakarya, 2012), hal. 122-123

<sup>9</sup> M. Sobry Sutikno, *Manajemen Pendidikan, Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul (Tinjauan Umum dan Islami)*, (Lombok : Holistica, 2012), hal. 104

<sup>10</sup> *Ibid*, hal. 77

## Pola Komunikasi

Pola komunikasi identik dengan proses komunikasi, karena pola komunikasi merupakan rangkaian dari aktivitas menyampaikan pesan sehingga diperoleh feedback dari penerimaan pesan. Dari proses komunikasi, akan timbul pola, model, bentuk, dan juga bagian-bagian kecil yang berkaitan erat dengan proses komunikasi.<sup>11</sup> Komunikasi timbul karena seseorang ingin menyampaikan informasi kepada orang lain. Informasi ini membuat seseorang sama pengertiannya dengan orang lain dan ada kemungkinan berlainan, karena informasi yang dikomunikasikan tersebut membuat orang-orang mempunyai kesamaan dan perbedaan pengertian. Kesamaan atau perbedaan ini disebabkan persepsi orang-orang yang terlibat dalam proses komunikasi tersebut.<sup>12</sup>

Tujuan dilakukannya komunikasi adalah terciptanya hubungan timbal balik antara komunikator dengan komunikan yang terjadi secara langsung, sehingga komunikasi interpersonal yang efektif dapat dicirikan komunikator dapat mengetahui secara langsung respon komunikan, dan secara pasti mengetahui apakah komunikasinya bersifat positif, negatif, berhasil atau tidak.<sup>13</sup>

Lima ciri-ciri efektifitas komunikasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

### a. Keterbukaan (*Openess*)

Keterbukaan atau sikap terbuka sangat berpengaruh dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif. Keterbukaan adalah pengungkapan reaksi atau tanggapan kita terhadap situasi yang sedang dihadapi serta memberikan informasi tentang masa lalu yang relevan untuk memberikan tanggapan kita di masa kini tersebut.<sup>14</sup>

### b. Empati (*Empathy*)

Komunikasi dapat berlangsung kondusif apabila komunikator (pengirim pesan) menunjukkan rasa empati pada komunikan (penerima pesan). Menurut Sugiyo empati dapat diartikan sebagai menghayati perasaan orang lain atau turut merasakan apa yang dirasakan orang lain.<sup>15</sup> Individu dapat menempatkan diri dalam suasana perasaan, pikiran dan keinginan orang lain sedekat mungkin apabila individu tersebut dapat berempati. Apabila empati tersebut tumbuh dalam proses komunikasi interpersonal, maka suasana hubungan komunikasi akan dapat berkembang dan tumbuh sikap saling pengertian dan penerimaan.

### c. Dukungan

Dalam komunikasi interpersonal diperlukan sikap memberi dukungan dari pihak komunikator agar komunikan mau berpartisipasi dalam komunikasi. dalam komunikasi perlu adanya suasana yang mendukung atau memotivasi, lebih-lebih dari komunikator. Orang yang defensive cenderung lebih banyak melindungi diri dari ancaman yang ditanggapinya dalam situasi komunikasi dari pada memahami perasaan orang lain.

Dukungan merupakan pemberian dorongan atau pengobaran semangat kepada orang lain dalam suasana hubungan komunikasi. Sehingga dengan adanya dukungan dalam situasi tersebut, komunikasi akan berlangsung baik karena tercipta suasana yang mendukung.<sup>16</sup>

### d. Rasa Positif

Rasa positif merupakan kecenderungan seseorang untuk mampu bertindak berdasarkan penilaian yang

<sup>11</sup> Onong Uchayana, *Dinamika Komunikasi* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003) hal. 33

<sup>12</sup> Tine Silvana, dkk, *Pola Komunikasi Pimpinan terhadap kinerja pegawai perpustakaan Universitas Mataram*, dalam Jurnal Kajian

Informasi dan Kepustakaan, Vol. III/ No. 02 Desember 2015 hal. 133

<sup>13</sup> Sugiyo, *Komunikasi Antar pribadi*, (Semarang : UNNES Press, 2005), hal. 4

<sup>14</sup> *Ibid*, hlm.6

<sup>15</sup> *Ibid*, hal. 66

<sup>16</sup> Onong Uchayana, *Opt.cit*, hal. 48

baik tanpa merasa bersalah yang berlebihan, menerima diri sebagai orang yang penting dan bernilai bagi orang lain, memiliki keyakinan atas kemampuannya untuk mengatasi persoalan, peka terhadap kebutuhan orang lain, pada kebiasaan sosial yang telah diterima, dapat memberi dan menerima pujian tanpa pura-pura memberi dan menerima penghargaan tanpa merasa bersalah.

e. Kesetaraan

Kesetaraan merupakan perasaan sama dengan orang lain, sebagai manusia tidak tinggi atau rendah, walaupun terdapat perbedaan dalam kemampuan tertentu, latar belakang keluarga atau sikap orang lain terhadapnya. Persamaan atau kesetaraan adalah sikap memperlakukan orang lain secara horizontal dan demokratis, tidak menunjukkan diri sendiri lebih tinggi atau lebih baik dari orang lain karena status, kekuasaan, kemampuan intelektual atau kecantikannya.

Persamaan tidak mempertegas perbedaan, artinya tidak menggurui, tetapi berbincang pada tingkat yang sama, yaitu mengkomunikasikan penghargaan dan rasa hormat pada perbedaan pendapat merasa nyaman, yang akhirnya proses komunikasi akan berjalan dengan baik dan lancar.<sup>17</sup>

### Kepala Sekolah

Kepala Sekolah sebagai agen perubahan dalam sekolah mempunyai peranan aktif dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kemampuan leadership yang baik. Kepala Sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang mampu dan dapat mengelola semua sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala Sekolah hendaknya mampu menciptakan iklim organisasi yang baik agar semua

komponen sekolah dapat memerankan diri secara bersama untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi.<sup>18</sup>

Di dalam ajaran Islam sendiri juga banyak ayat dan hadist-hadist baik secara langsung maupun tidak langsung yang menjelaskan pengertian dari kepemimpinan. Diantaranya seperti yang dijelaskan dalam Surat Al-An'am ayat 165 yang menjelaskan bahwa hakikat diutusnya para rosul kepada manusia sebenarnya hanyalah untuk memimpin umat dan mengeluarkannya dari kegelapan kepada cahaya. Tidak satupun umat yang eksis kecuali Allah mengutus orang yang mengoreksi akidah dan meluruskan penyimpangan para individu umat tersebut.

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيُبْلِغَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ ۗ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ

*Artinya: Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.<sup>19</sup>*

Makna hakiki kepemimpinan dalam Islam adalah untuk mewujudkan khalifah dimuka bumi, demi terwujudnya kebaikan dan reformasi. Perintah Allah demikian jelas dalam Surat Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

*Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka*

<sup>17</sup> Ibid. hal. 99

<sup>18</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*, (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2005), hal. 83

<sup>19</sup> Depag, *AlQur'an dan Terjemah*, (Jakarta, 1971), hal. 178

berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".<sup>20</sup>

Dalam pandangan dan pendapat diatas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah perilaku yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas serta hubungan dala kelompok, organisasi atau lembaga pendidikan.

Kepala sekolah atau yang lebih populer sekarang disebut sebagai guru yang mendapat tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah. Bukanlah mereka yang kebetulan direkrut untuk menduduki posisi itu, dengan kinerja yang serba kaku dan tidak bisa berkembang., mereka diharapkan dapat menjadi sosok pribadi yang tangguh, handal dalam rangka pencapaian tujuan organisasi sekolah.

### Komitmen

Komitmen guru adalah suatu keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya secara tersadar sebagai seorang guru dan dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran. Komitmen kerja guru yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi sekolah, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen guru tidak dapat dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen.<sup>21</sup>

Kanter dalam sopiah juga mengemukakan, tiga bentuk komitmen kerja guru, antara lain:

a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu

komitmen yang berhubungan dengan dedikasi guru dalam melangsungkan kehidupan organisasi sekolah dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi sekolah.<sup>22</sup>

b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen guru terhadap organisasi sekolah sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi sekolah. Ini terjadi karena guru percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.<sup>23</sup>

c. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen guru pada norma organisasi sekolah yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sekolah sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.<sup>24</sup>

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah ditetapkan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

a. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan komitmen guru SMK Swasta di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

b. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pola komunikasi kepala sekolah dan komitmen guru SMK Swasta di kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

### METODE

Penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif, yakni suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

<sup>20</sup> Depag, *AlQur'an dan Terjemah*, (Jakarta,1971), hal. 217

<sup>21</sup> Griffin, *Komitmen Organisasi*, Terjemahan, (Jakarta : Erlangga, 2004), hlm.15

<sup>22</sup> Sopiah, Opt.cit, hal. 158

<sup>23</sup> *Ibid.* hal. 80

<sup>24</sup> *Ibid.* hal. 75

Sesuai permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah permasalahan asosiatif yaitu suatu pertanyaan peneliti yang bersifat menghubungkan dua variable atau lebih. Hubungan variable dalam penelitian kuantitatif adalah hubungan kausal yaitu hubungan sebab akibat. Ada variable *independent* (variable yang mempengaruhi) dan variable *dependent* ( yang dipengaruhi). Variable *independent* dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X<sub>1</sub>), dan pola komunikasi kepala sekolah (X<sub>2</sub>), serta komitmen guru (Y) sebagai variable *dependent*. Sistem pengumpulan data menggunakan Angket tertutup dan Dokumentasi. Untuk mengukur kegiatan hubungan antara X dan Y, digunakan rumus koefisien korelasi sebagai berikut:<sup>25</sup>

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r<sub>xy</sub> : Angka indeks korelasi antara variabel x dan variabel y

∑X : Jumlah skor x

∑y : Jumlah skor x

∑xy : Jumlah perkalian x dan y

N : Jumlah responden

∑x<sup>2</sup> : Jumlah kuadrat skor x

∑y<sup>2</sup> : Jumlah kuadrat skor y

Tabel 1. Klasifikasi Koefisien Validasi

Koefisien Validitas	Interpretasi
0,80 -1,000	Validitas Sangat Tinggi (Sangat Baik)
0,60 – 0,799	Validitas Tinggi (Baik)
0,40 - 0,599	Validitas Sedang (Sedang)
0,20 - 0,399	Validitas Rendah (Kurang)
0,00 - 0,199	Validitas Sangat Rendah
0,00	Tidak Valid

<sup>25</sup> Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung ; Alfabet, 2001), hlm. 78

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Guru SMK Swasta di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Temuan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Hutabarat yang menemukan bahwa 17,40% variasi komitmen guru dapat dijelaskan budaya organisasi dan hasil penelitian Ambarita yang menemukan bahwa budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen guru. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Guru SMK Swasta di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru sebesar 41,6% sedangkan sisanya 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji T maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Komitmen Guru SMK Swasta di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Ini berarti H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>o</sub> ditolak yang berarti ada perbedaan yang signifikan antara variabel X<sub>1</sub> dan variabel Y. Temuan penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan hipotesis penelitian, yaitu budaya Organisasi dari Colquitt dkk. Kesesuaian temuan penelitian ini dengan hasil penelitian Siburian, Swandy dan teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa teori tersebut masih akurat digunakan menjawab permasalahan yang relevan.

Apabila guru menerima budaya organisasi yang diterapkan disekolah maka komitmen organisasionalnya akan meningkat. Disekolah, profesionalisme sangat dijunjung tinggi oleh sekolah dan manajemen sangat berusaha untuk menanamkan nilai-nilai tersebut. Hasil ini juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian Chaterina dan Intan yang menyimpulkan bahwa budaya organisasional berhubungan secara positif dengan komitmen organisasional. Hal ini diperkuat

dengan penelitian oleh Khalili menyatakan bahwa adanya pengaruh positif terhadap seluruh komponen dari budaya organisasi dan komitmen organisasional.

### **Pengaruh Pola Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Guru SMK Swasta di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.**

Pengaruh Pola Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Guru SMK Swasta di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru sebesar 61,6% sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji T maka dapat disimpulkan bahwa Pola Komunikasi Kepala Sekolah berpengaruh Terhadap Komitmen Guru SMK Swasta di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti ada perbedaan yang signifikan antara variabel X2 dan variabel Y.

Temuan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Dasmia yang menemukan bahwa pola komunikasi secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen guru. Temuan penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan hipotesis penelitian, yaitu: Model Integrasi Perilaku Organisasi dari Colquitt dkk yang menjelaskan bahwa pola komunikasi secara langsung mempengaruhi komitmen guru. Kesesuaian temuan penelitian ini dengan hasil penelitian Dasmia dan teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa teori tersebut masih akurat digunakan menjawab permasalahan yang relevan.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat Pola Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Guru SMK Swasta di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah sehingga kepala sekolah harus memiliki wawasan dan tujuan

yang jelas untuk perbaikan pendidikan dan memiliki gagasan pembaharuan serta mampu mengakomodasikan pembaharuan lainnya.

Pembaharuan-pembaharuan yang terjadi di sekolah tidak lepas dari komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru seperti apa yang ditunjukkan kepala sekolah SMK Swasta di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dalam memimpin guru sehingga komitmen guru bertambah dan lebih baik dari pada sebelumnya demi kemajuan anak didik.

### **PENUTUP**

Dari hasil analisis dan pembahasan peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Guru SMK Swasta di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.
- b. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Guru SMK Swasta di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan Komitmen Guru SMK Swasta di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.
- c. Pengaruh Pola Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Guru SMK Swasta di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.
- d. Terdapat pengaruh antara pola komunikasi kepala sekolah terhadap Komitmen Guru SMK Swasta di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, jika dilihat hasilnya Pembaharuan-pembaharuan yang terjadi di sekolah tidak lepas dari komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru seperti apa yang ditunjukkan kepala sekolah SMK Swasta di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dalam memimpin guru sehingga komitmen guru bertambah dan lebih baik dari pada sebelumnya demi kemajuan siswa dan siswi SMK Swasta di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.



Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, ada pengaruh antara Budaya Organisasi dan Pola Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Guru SMK Swasta di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan beberapa saran. Sekolah sebaiknya menciptakan budaya organisasi yang turut memperhatikan dan mengikutsertakan peran serta guru. Dengan dilibatkannya guru dalam setiap situasi dan kondisi yang memungkinkan, akan membuat semakin besarnya komitmen dalam diri guru. Perasaan diterima, dipercaya, dihargai dan diperlukan yang diberikan kepada kepala sekolah dan sesama rekan guru yang lebih senior, juga dari para siswa, akan membuat guru tambah mencintai pekerjaannya. Dengan begitu, akan tumbuh komitmen afektif.

Seorang guru memang tidak bisa diukur secara finansial, karena memang kesejahteraan guru belum begitu diperhatikan oleh pemerintah. Namun, budaya organisasi dan pola komunikasi kepala sekolah berpengaruh langsung dengan terciptanya komitmen dalam diri guru untuk terus mendedikasikan diri dan kemampuannya. Oleh karena itu, sekolah hendaknya mencari solusi yang tepat agar permasalahan guru dapat teratasi. Agar komitmen guru di sekolah juga dapat meningkat.

Pemerintah sudah seharusnya memperhatikan kesejahteraan guru, karena negara yang berpotensi maju adalah negara yang memperhatikan aspek pendidikannya. Pendidikan adalah modal terpenting yang bisa meningkatkan aspek-aspek lainnya, seperti ekonomi, perdagangan,

perindustrian, pariwisata, pertanian, dan masih banyak lagi. Jika sumberdaya manusia yang dimiliki Indonesia memiliki pendidikan yang baik, maka kita akan dapat membuat teknologi baru dan menguasai teknologi yang selama ini hanya dimiliki negara maju. Dengan demikian peningkatan taraf pendidikan bagi sumberdaya manusia di Indonesia, sangat tergantung kepada profesional guru. Guru dapat menciptakan tenaga ahli yang cerdas jika didukung sarana dan prasarana yang memadai. Guru dapat menjadi profesional jika dibantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan hidup mereka. Bagaimanapun tujuan negara yang termaktub dalam pembukaan UUD 1945, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, tidak bisa dilepaskan dari fungsional seorang guru yang berjiwa tulus.

### DAFTAR PUSTAKA

- Djunawir Syafar, *Birokrasi, Prilaku, dan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan Islam Roudhatul Anfal Yogyakarta*, Dalam Jurnal MPI Volume 2, Nomor 2, November 2017/1439
- Fatmasar, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Gugus Ii Sekolah Dasar Kecamatan Kebanyakan Kabupaten Aceh Tengah*, Jurnal Ilmiah Didaktika Vol. XIV, No. 2, (Februari 2014), hlm. 427
- Griffin, *Komitmen Organisasi, Terjemahan*, Jakarta : Erlangga, 2004
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2013
- Hasil Observasi Peneliti di sekolah SMK Tigama, SMK Taruna dan SMK Kansai, Tanggal 12-15 November 2018

- Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi (Teori dan Praktik Dalam Bidang Pendidikan)*, PT Remaja Rosdakarya, 2012
- M. Sobry Sutikno, *Manajemen Pendidikan, Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul (Tinjauan Umum dan Islami)*, Lombok :Holistica, 2012
- Onong Uchayana, *Dinamika Komunikasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003
- Pasal 1 UU No 20 Tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Sugiyono, *Komunikasi Antar pribadi*, Semarang : UNNES Press, 2005
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung ; Alfabet, 2001
- Tine Silvana, dkk, *Pola Komunikasi Pimpinan terhadap kinerja pegawai perpustakaan Universitas Mataram, dalam Jurnal Kajian Informasi dan Kepustakaan*, Vol. III/ No. 02 Desember 2015
- Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2014
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*, Jakarta: Raja Grafindo persada, 2005