

ABSTRAK

TIUR ASI SIBURIAN. Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri di Kabupaten Humbang Hasundutan. (2012). Disertasi. Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan, Desember 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja; pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi; dan pengaruh komunikasi interpersonal, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi guru SMA di Kabupaten Humbang Hasundutan. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri di Kabupaten Humbang Hasundutan pada tahun 2012 dengan jumlah sampel sebanyak 150 orang. Untuk menjangkau data variabel penelitian digunakan angket yang sah dan terandal berdasarkan hasil analisis rasional dan analisis statistik melalui kegiatan uji coba instrumen terhadap 30 orang anggota populasi. Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, dan analisis jalur dengan taraf signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil analisis jalur secara keseluruhan diperoleh $F = 73,14$ dengan nilai signifikansi $F_{hitung} < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, komunikasi interpersonal, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi guru SMA, sehingga pengujian secara individual dapat dilakukan. Selanjutnya, hasil analisis jalur secara individual menemukan: (1) koefisien jalur yang signifikan antara komunikasi interpersonal (X_1) dengan kepuasan kerja (X_3), yaitu: $\rho_{31} = 0,66$ dan pengaruh langsung sebesar 0,43. Dengan demikian, komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru SMA, yang mana 43% dari perubahan-perubahan kepuasan kerja ditentukan oleh komunikasi interpersonal; (2) koefisien jalur yang signifikan antara budaya organisasi dengan motivasi berprestasi, yaitu: $\rho_{42} = 0,52$ dan pengaruh langsung sebesar 0,27. Dengan demikian, budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi guru SMA, yang mana 27% dari perubahan-perubahan motivasi berprestasi ditentukan oleh budaya organisasi; (3) koefisien jalur yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi, yaitu: $\rho_{51} = 0,19$ dan total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 0,12. Dengan demikian, komunikasi interpersonal berpengaruh positif secara langsung dan tidak langsung terhadap komitmen organisasi guru SMA, yang mana 12% dari perubahan-perubahan komitmen organisasi ditentukan oleh komunikasi interpersonal; (4) koefisien jalur yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi, yaitu: $\rho_{52} = 0,32$ serta total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 0,22. Dengan demikian, budaya organisasi berpengaruh positif secara langsung dan tidak langsung terhadap komitmen organisasi guru SMA, yang mana 22% dari perubahan-perubahan komitmen organisasi ditentukan oleh budaya organisasi; (5) koefisien jalur yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, yaitu: $\rho_{53} = 0,36$ serta total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 0,26. Dengan demikian, kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung dan tidak langsung terhadap komitmen organisasi guru SMA, yang mana 26% dari perubahan-perubahan komitmen organisasi ditentukan oleh kepuasan kerja; dan (6) koefisien jalur yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan komitmen organisasi, yaitu: $\rho_{54} = 0,12$ serta total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 0,07. Dengan demikian, motivasi berprestasi berpengaruh positif secara langsung dan tidak langsung terhadap komitmen organisasi guru SMA, yang mana 7% dari perubahan-perubahan komitmen organisasi ditentukan oleh motivasi berprestasi. Berdasarkan hasil pengujian, ternyata semua koefisien jalur dalam diagram jalur (Model yang diuji) adalah signifikan. Dengan demikian sesuai dengan ketentuan Uji Q yang digunakan dalam penelitian ini, jika tidak ada jalur dalam model yang memiliki koefisien jalur yang tidak signifikan, maka model yang diusulkan *fit* sempurna (*the fit is perfect*) dengan data. Dengan demikian, Model Teoretis Komitmen Organisasi yang diajukan sepenuhnya diterima karena didukung oleh data dan konsisten dengan teori yang diacu sebagai landasan pengajuan hubungan kausal antara komunikasi interpersonal, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi berprestasi, dengan komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kabupaten Humbang Hasundutan.

ABSTRACT

TIUR ASI SIBURIAN. Effect of Interpersonal Communication, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Achievement Motivation on Organizational Commitment in the District State High School Teacher Humbang Hasundutan. (2012). Dissertation. Medan: Graduate Medan State University, December 2013.

This study aims to identify and assess the influence of interpersonal communication on job satisfaction; influence of organizational culture on achievement motivation, and influence interpersonal communication, organizational culture, job satisfaction, and achievement motivation on organizational commitment Humbang high school teacher in the district Hasundutan. The research was conducted in high schools in the District Humbang Hasundutan in 2012 with a total sample of 150 people. For the study variables used to capture the data that is valid and terandal questionnaire based on rational analysis and statistical analysis through testing instrument against 30 members of the population. The data analysis technique used consisted of descriptive analysis, test requirements analysis, and path analysis with a significance level α of 0.05. Based on the results obtained by the analysis of the overall path $F = 73.14$ with a significance value $F_{hitung} < 0.05$. Thus, H_0 is rejected and H_a accepted. Thus, interpersonal communication, organizational culture, job satisfaction, and achievement motivation have direct positive impact on the organizational commitment of teachers in high school, so that testing can be performed individually. Furthermore, the analysis of individual pathways found: (1) a significant path coefficient between interpersonal communication (X_1) and job satisfaction (X_3), namely: $\rho_{31} = 0.66$ and the direct effect of 0.43. Thus, interpersonal communication have direct positive impact on job satisfaction of teachers in high school, where 43% of the changes in job satisfaction is determined by interpersonal communication, (2) a significant path coefficient between achievement motivation, organizational culture, namely: $\rho_{42} = 0.52$ and the direct effect of 0.27. Thus, the culture of the organization have direct positive impact on achievement motivation, high school teacher, which is 27% of the changes in achievement motivation is determined by the culture of the organization, (3) a significant path coefficient between interpersonal communication with organizational commitment, namely: $\rho_{51} = 0.19$ and total direct and indirect effect of 0.12. Thus, interpersonal communication has positive direct and indirect impact on the organizational commitment of teachers in high school, where 12% of these changes are determined by the organization's commitment to interpersonal communication, (4) a significant path coefficient between organizational culture with organizational commitment, namely: $\rho_{52} = 0.32$ and the total direct and indirect effect of 0.22. Thus, positive organizational culture directly and indirectly to the organizational commitment of teachers in high school, in which 22% of these changes are determined by organizational commitment organizational culture, (5) a significant path coefficient between job satisfaction with organizational commitment, namely: $\rho_{53} = 0.36$ and the total direct and indirect influence by 0.26. Thus, job satisfaction have positive direct and indirect impact on high school teachers' organizational commitment, which is 26% of the changes determined by the organization's commitment to job satisfaction, and (6) a significant path coefficient between achievement motivation with organizational commitment, namely: $\rho_{54} = 0.12$ and the total direct and indirect effect of 0.07. Thus, achievement motivation have positive direct and indirect impact on the organizational commitment of teachers in high school, which is 7% of the changes determined by the organization's commitment to achievement motivation. Based on the test results, it turns out all the path coefficients path diagram (model tested) is significant. Thus, in accordance with the provisions of Q test used in this study, if there are no paths in the model that has a path coefficient is not significant, then the model proposed perfect fit (the fit is perfect) with data. Thus, the theoretical model proposed Organizational Commitment fully accepted because it is supported by the data and is consistent with the theory referred to as the basis for the submission of a causal relationship between interpersonal communication, organizational culture, job satisfaction, achievement motivation, organizational commitment of teachers with high schools in the District Humbang Hasundutan.