

# PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA, DAN PENGENDALIAN STRES TERHADAP KOMITMEN GURU

Masdiana Lumban Gaol  
Guru SMPN 41 Medan

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh langsung persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja, pengendalian stres dan komitmen guru, 2) pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen guru, dan 3) pengaruh langsung pengendalian stres terhadap komitmen guru. Sampel penelitian sebanyak 53 orang dari 118 orang populasi. Instrumen penelitian berupa kuesioner, dan sebelum digunakan terlebih dahulu di ujicoba. Uji persyaratan analisis yang dilakukan yaitu uji normalitas, homogenitas dan linearitas. Analisis data dilakkan dengan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja sebesar 73,96%, terhadap pengendalian stres 58,83%, 2) pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen guru 17,81%, dan 3) pengendalian stres terhadap komitmen guru sebesar 24,09%.

**Kata kunci:** persepsi tentang kepemimpinan, motivasi kerja, pengendalian stres, komitmen.

**Abstract:** The article is aimed at describing direct influence of: 1) teachers' perception of the principal leadership on teachers' work motivation, stress control, and committment; 2) work motivation on teachers' committment; 3) stress control on teachers' committment. Fifty-three teachers were used as the sample out of 118 population. Questioner was used after a tried-out process. Analysis requirement test used was normality test, homogenia, and linearity test. The data were analysed under path analysis. The findings show that: 1) The influence of teachers' perception of the principal leadership on teachers' work motivation is 73,96% and on stress control is 58,83%; The influence of work motivation on teachers' committment is 17,81%; and 3) The influence of stree control on teachers' committment is 24,09%.

**Keywords:** perception, principal leadership, work motivation, stress control, teachers' committment.

## A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan upaya strategis untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap mental (*attitude*) sumber daya manusia. Melalui pendidikan diharapkan dapat dibangun kualitas sumber daya

manusia yang mampu membangun kemajuan suatu bangsa. Guru merupakan manajer di dalam kelas yang bertanggungjawab terhadap proses pembelajaran. Dengan demikian guru sebagai tulang punggung pendidikan diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugas

dan fungsinya sebagai seorang guru demi tercapainya tujuan pendidikan.

Kenyataannya pendidikan masih tetap bermasalah. Hal ini dilihat pada hasil penelitian Balitbang PDIP pada tahun 2008 menyatakan bahwa presentasi guru yang layak sesuai dengan profesinya adalah sebagai berikut: guru SMA 67,1%, guru SMP 64,1%, dan guru SD sebesar 50,7%. Hal ini menandai rata-rata keseluruhan guru, mulai dari guru SD, SMP, dan SMA rata-rata 60,6% yang layak dan 39,4% belum profesional atau belum layak menjadi guru. Oleh karena itu mutu pendidikan perlu diperbaiki dengan meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan guru dalam mengajar, baik faktor dari dalam diri guru maupun dari luar dirinya seperti komitmen guru. Komitmen adalah keputusan seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan suatu kegiatan. Sebagaimana Schatz (1995:67) menyatakan bahwa komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam pekerjaannya, tanpa adanya suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik.

Faktor yang mempengaruhi komitmen guru, antara lain persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah yaitu tanggapan atau daya memahami seorang guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi guru-guru untuk mencapai tujuan sekolah. Menurut

Husaini (2008:275) kepemimpinan ialah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Motivasi kerja juga dapat berpengaruh terhadap komitmen guru, motivasi yaitu dorongan atau keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan.

Menurut Steers dan Porter (1983:186) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik kerja yang di dalamnya terdapat tantangan kerja, umpan balik, stres kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir, dan tanggung jawab. Pengendalian stres yaitu kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri ketika situasi, orang-orang, dan kejadian yang ada memberi tuntutan yang berlebihan. Persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi pengendalian stres. Sebagaimana dikatakan oleh Siagian (2003:32) bahwa kepemimpinan di dalam suatu organisasi hanya efektif jika kepemimpinan itu diterima orang lain yang disebut bawahan.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah hal ini dinyatakan oleh Wahyusumidjo (1994:172) keberhasilan seorang pemimpin menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi selain kewibawaannya juga terletak pada kemampuannya memotivasi orang lain. Colquitt (2009: 64) menyatakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh budaya dan struktur organisasi, gaya dan perilaku kepemimpinan, pengaruh kepemim-

pinan, proses dan karakteristik tim, nilai budaya dan personal, kemampuan, kepuasan kerja, stres, motivasi, etika, dan pengambilan keputusan. Dari teori tersebut dapat dilihat komitmen guru dipengaruhi oleh motivasi kerja, pengendalian stres, dan kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu penelitian ini akan memfokuskan kepada pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan pengendalian stres terhadap komitmen guru di sub rayon SMPN 41 Medan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan apakah terdapat hubungan yang dapat menjelaskan pengaruh langsung atau tidak langsung persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan pengendalian stres terhadap komitmen guru. Lebih rinci masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) apakah persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja?, 2) apakah persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap pengendalian stres?, 3) apakah persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap komitmen guru?, 4) apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen guru?, 5) apakah pengendalian stres berpengaruh langsung terhadap komitmen guru?

## **B. Kajian Teoretis**

### **1. Komitmen Guru**

Echols (2003:130) *commit* artinya melakukan, *commitment* artinya melakukan janji-janji dan tanggung jawab. Menurut Hersey

(1988: 446-453), terdapat lima model komitmen yaitu: (a) komitmen kepada pelanggan (*commitment to the customer*), (b) komitmen kepada organisasi (*commitment to the organization*), (c) komitmen kepada diri (*commitment to self*), (d) komitmen kepada orang-orang (*commitment to people*), (e) komitmen kepada tugas (*commitment to task*). Robbins (2009:113) memandang komitmen sebagai salah satu sikap kerja karena merupakan refleksi dari perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi di tempat individu bekerja. Steers (1977:50) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Senada dengan itu Colquitt (2009:70) menyatakan komitmen organisasi yaitu pekerja yang memiliki komitmen mengidentifikasi diri dengan organisasi, menerima tujuan dan nilai organisasi dan mau melakukan usaha ekstra atas nama organisasi. Allen dan Meyer (1990:25) mengemukakan komitmen organisasi yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen afektif mengarah pada berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada organisasi, dan keterlibatan karyawan pada

organisasi, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi, ini berarti karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi. Dari studi yang dilakukan Robbins (2009:115) terbukti bahwa komitmen afektif dan komitmen normatif merupakan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi sedangkan pada komitmen berkelanjutan tidak ditemukan adanya komitmen.

## **2. Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Yulk (2007:8) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang agar memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk tujuan bersama. Rivai (2008:2) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Husaini (2008:275) menyatakan kepemimpinan ialah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dan Stoner (2001:204) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses dimana pimpinan digambarkan akan memberikan

perintah, pengarahan, bimbingan, atau mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hoy (1982:258) perilaku kepemimpinan merupakan hasil penyatuan dari dua fungsi yaitu: (a) fungsi tugas (pencapaian sasaran) dan (b) fungsi hubungan (pemeliharaan). Hersey dan Blanchard (1982:150), kepemimpinan situasional didasarkan pada saling pengaruh antara (1) sejumlah petunjuk dan pengarahan (perilaku dan tugas) yang pemimpin berikan; (2) sejumlah pendukung emosional (perilaku hubungan) yang pemimpin berikan; dan (3) tingkat kesiapsiagaan (kematangan) yang para bawahan tunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau sasaran.

Tipe kepemimpinan otokratis oleh Agarwal (1982:226), semua kebijakan dasar ditetapkan oleh pemimpin sendiri. Hicks dan Guller (1981:481) menyatakan bahwa dengan gaya kepemimpinan demokrasi *output* mungkin tidak setinggi pada gaya otoriter, namun kualitas lebih baik, dan masalah manusia sedikit, terjadi saling saran antara pimpinan dan bawahan saling berpendapat, semua orang dianggap penting dalam, menyumbangkan ide dalam pembuatan keputusan. Sharma (1982:217) memberikan pandangan yang senada dengan gaya demokratis dimana dalam gaya demokratis pimpinan memperhatikan pandangan bawahan, memberikan bimbingan pada masalah-masalah yang timbul, dan melibatkan perasaan sendiri dalam membantu bawahan mencapai tujuan organisasi sebaik tujuan individu.

### 3. Motivasi Kerja

Gibson dkk (1997:340) mendefinisikan motivasi sebagai semua kondisi yang memberikan dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan dan dorongan. Robbins (2007:213) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Husaini (2008:223) menjelaskan motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls. Menurut Luthans (2006:270) motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Wexley dan Yukl (1977:83) menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kerjanya.

### 4. Pengendalian Stres

Cherniss (1987:44) stres merupakan situasi di mana tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu yang ada, apabila tuntutan lingkungan melebihi kemampuan yang ada dalam diri individu, maka akan timbul suatu reaksi yang bersifat nonspesifik dari tubuh yang dinamakan stres. Colquitt (2009:142) mendefinisikan stres sebagai respon psikologis terhadap tuntutan yang mana sesuatu yang dipertaruhkan dan menghadapi tuntutan beban yang melebihi kapasitas seseorang atau

sumber daya. Gibson dkk (1985:16), stres adalah respon adaptif, dimediasi oleh karakter individu dan atau proses psikologis, yang dihasilkan dari tindakan, situasi, dan kejadian lingkungan yang menghasilkan kebutuhan psikologis dan fisik yang *eksesif* pada seseorang.

Luthans (1995:297) mengatakan bahwa stres kerja merupakan interaksi individu dengan lingkungannya, stres kerja merupakan respons yang dimediasi oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi dari tindakan, situasi, atau peristiwa eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang. Newstrom (1997:430) menyatakan stres adalah istilah umum untuk tekanan yang dirasakan orang dalam hidup. ketika tekanan terjadi hal itu dapat menyebabkan masalah dalam emosi seseorang, proses berpikir dan kondisi fisik. Dempsey (1982:120) menyatakan bahwa stres dapat disebut bagian dari mengajar, ini semua karena profesi guru memang berat dan penuh stres. Strategi pengelolaan stres menurut Stephen Robbins (2007:802) melalui pendekatan individu untuk mengurangi tingkat stres secara efektif dengan menggunakan teknik-teknik sebagai berikut: 1) Pengelolaan waktu dengan menggunakan beberapa prinsip pengelolaan, 2) Latihan fisik untuk mengurangi ketegangan dengan melakukan olahraga. 3) Teknik pengendalian seperti meditasi, hipnotis, dan *biofeedback*. 4) Memperluas jaringan dukungan sosial.

## 5. Kerangka Berpikir

Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah adalah tanggapan guru atas cara atau tindakan kepala sekolah dalam mempengaruhi guru-guru untuk melaksanakan tugas-tugas kepeimpinannya. Kepemimpinan tersebut adalah berorientasi pada tugas, meliputi: merencanakan aktivitas kerja, melakukan penjelasan.

Komitmen guru adalah bentuk perwujudan sikap, perilaku keberpihakan guru terhadap operasional sekolah guna mencapai tujuan, visi, misi yang ditetapkan, yang ditunjukkan oleh komitmen normatif yaitu loyalitas terhadap sekolah dan komitmen afektif yaitu perilaku dalam pengabdian diri terhadap tugas. Komitmen normatif guru meliputi: bekerja dengan sungguh-sungguh, memberikan pelayanan terbaik terhadap peserta didik, proaktif membenahi diri sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah, menerima tugas tambahan selain tugas pembelajaran, patuh dan taat terhadap keputusan sekolah, sedangkan komitmen afektif meliputi: tetap setia menjadi seorang guru, selalu menjaga nama baik guru, menghindari diri dari perbuatan tercela, bangga berprofesi sebagai guru, mengabdikan guna memberhasilkan siswa.

Motivasi kerja guru adalah usaha-usaha guru tersebut untuk dapat melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Sub variabel motivasi kerja eksternal meliputi: selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja, senang memperoleh

pujian dari apa yang dikerjakan, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan. Sub variabel motivasi internal meliputi: tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki rasa senang dalam bekerja, ada umpan balik atas hasil pekerjaan, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Komitmen guru adalah bentuk perwujudan sikap, perilaku keberpihakan guru terhadap operasional sekolah guna mencapai tujuan, visi, misi yang ditetapkan, yang ditunjukkan oleh komitmen normatif yaitu loyalitas terhadap sekolah dan komitmen afektif yaitu perilaku dalam pengabdian diri terhadap tugas.

Pengendalian stres oleh guru adalah kondisi psikologis dan fisiologis guru yang dihasilkan oleh tanggapan terhadap tekanan lingkungan kerjanya. Pengendalian stres yang merupakan kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri dalam psikologi meliputi: kurangnya konsentrasi kerja, kekhawatiran yang berlebihan, kurang tenang dalam bekerja, kurang bersahabat dengan rekan kerja, sedangkan mengendalikan stres dalam kondisi fisiologis meliputi: susah tidur, adanya gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi dan masalah kesehatan.

Komitmen guru adalah bentuk perwujudan sikap, perilaku keberpihakan guru terhadap operasional sekolah guna mencapai tujuan, visi, misi yang ditetapkan,

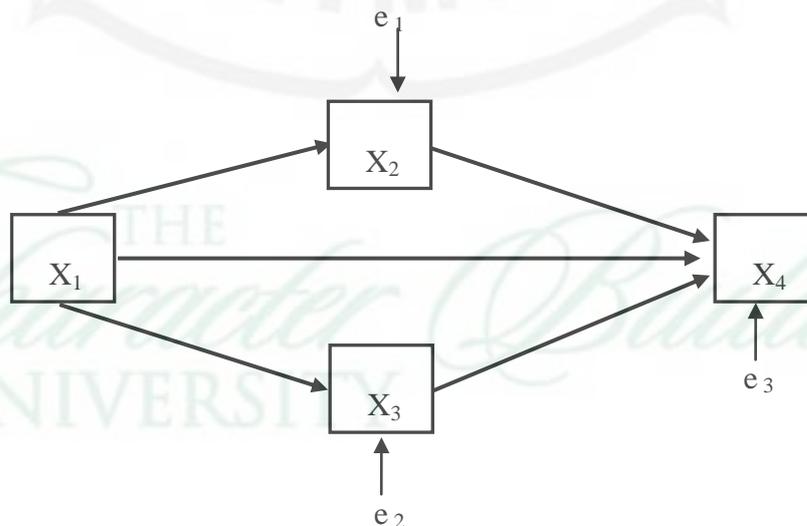
yang ditunjukkan oleh komitmen normatif yaitu loyalitas terhadap sekolah dan komitmen afektif yaitu perilaku dalam pengabdian diri terhadap tugas. Komitmen normatif meliputi: bekerja dengan sungguh-sungguh, memberikan pelayanan terbaik terhadap peserta didik, proaktif membenahi diri sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah, menerima tugas tambahan selain tugas pembelajaran, patuh dan taat terhadap keputusan sekolah, sedangkan komitmen afektif meliputi: tetap setia menjadi seorang guru, selalu menjaga nama baik guru, menghindari diri dari perbuatan tercela, bangga berprofesi sebagai guru, mengabdikan guna memberhasilkan siswa.

### C. Metodologi Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk (1) mengkaji model pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan pengendalian stres terhadap komitmen guru, dan

(2) mengkaji tingkat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan pengendalian stres terhadap komitmen guru. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh langsung persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja, (2) pengaruh langsung persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengendalian stres (3) pengaruh langsung persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru, (4) pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen guru, (5) pengaruh langsung pengendalian stres terhadap komitmen guru. Penelitian ini dilakukan di sub rayon SMPN 41 Medan dengan melibatkan 53 orang guru sebagai responden yang diambil dengan *stratified proportional random sampling*.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode survei serta teknik *path analysis*, dengan model teori sebagai berikut:



Gambar 1. Model Teori

Keterangan :

- X<sub>1</sub> : Persepsi guru tentang Kepemimpinan kepala sekolah
- X<sub>2</sub> : Motivasi Kerja
- X<sub>3</sub> : Pengendalian Stres
- X<sub>4</sub> : Komitmen Guru

Data penelitian ini dikumpulkan dengan kuesioner model skala likert, yang terlebih dahulu diujicobakan untuk mengetahui pembobotan, validitas, dan reliabilitasnya. Sebelum data dianalisis lebih lanjut, maka terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan

analisis yaitu uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linieritas.

#### D. Hasil Penelitian

Deskripsi data penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan pengendalian stres terhadap komitmen guru adalah cenderung dalam kategori yang memadai, serta perhitungan uji persyaratan analisis juga menunjukkan hasil memenuhi syarat. Selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien korelasi, dan hasilnya ada pada Tabel 1.

Tabel 1. Korelasi antar Variabel

Variabel	x4	x1	x2	x3
x4	1.000	0,752	0,751	0,773
x1	0,752	1.000	0,860	0,767
x2	0,751	0,860	1.000	0,671
x3	0,773	0,767	0,671	1.000

Berdasarkan korelasi antar variabel di atas, selanjutnya dilaku-

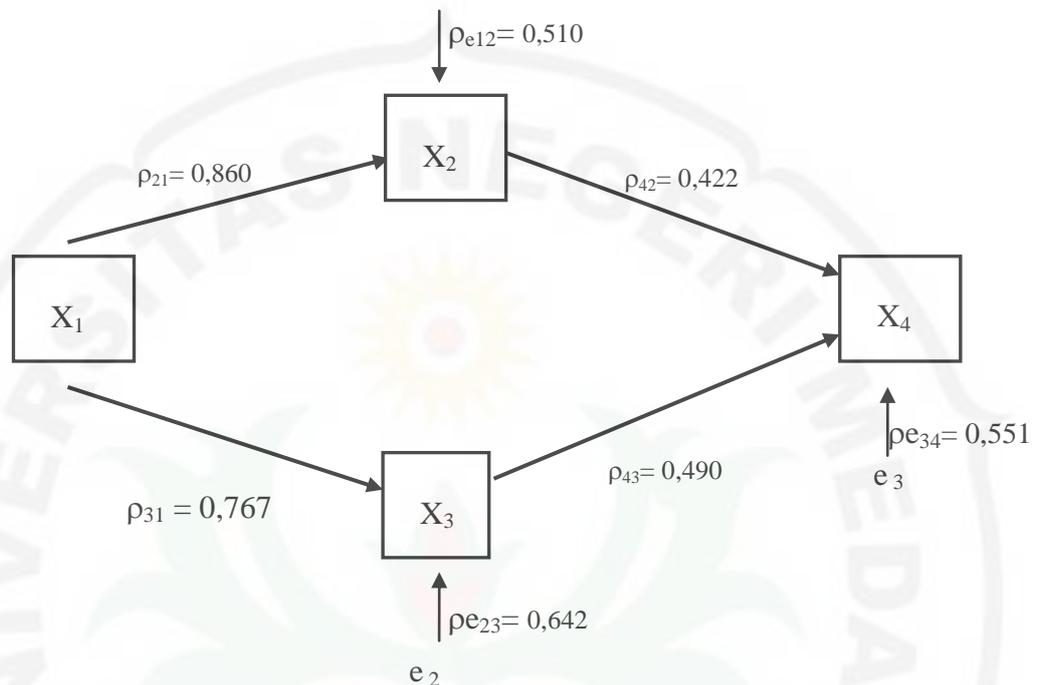
kan perhitungan koefisien jalur, hasilnya seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Rangkuman Estimasi Koefisien Jalur

	Koefisien	t <sub>hitung</sub>	Sig	t <sub>tabel 5%</sub>	Keterangan
$\rho_{21}$	0,860	12,043	0,000	2,010	Signifikan
$\rho_{31}$	0,767	8,524	0,000	2,010	Signifikan
$\rho_{41}$	0,067	0,377	0,708	2,010	<b>Tidak Signifikan</b>
$\rho_{42}$	0,380	2,463	0,017	2,010	Signifikan
$\rho_{43}$	0,467	3,809	0,000	2,010	Signifikan

Tabel 2 di atas ditunjukkan bahwa untuk koefisien jalur  $\rho_{41}$  tidak signifikan sehingga ditolak, mengakibatkan model teori hubungan antar variabel yang diajukan tidak

dapat seutuhnya diterima namun model secara empiris masih dalam taraf signifikan sehingga dapat diterima. Model empiris penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Hubungan kausal variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $X_4$

Hipotesis adanya pengaruh langsung persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru tidak dapat diterima namun persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara tidak

langsung terhadap komitmen guru melalui motivasi kerja dan pengendalian stres. Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Rangkuman Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antar Variabel

Var.	Pengaruh Langsung			Tidak langsung	
	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_4$ melalui $X_2$	$X_4$ melalui $X_3$
$X_1$	0,860 = 73,96%	0,767 = 58,83%	-	36,30%	37,58%
$X_2$	-	-	0,422 = 17,81%	-	-
$X_3$	-	-	0,490 = 24,01%	-	-
$e_1$	0,510 = 26,01%				
$e_2$	0,642 = 41,09%				
$e_3$	0,551 = 30,36%				
Pengaruh simultan $X_2$ dan $X_3$				69,60%	

## E. Penutup

Hasil penelitian ini memberi sejumlah informasi yang dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap motivasi dan pengendalian stress, 2) motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen guru, 3) pengendalian stres berpengaruh langsung terhadap komitmen guru. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa “motivasi kerja dan pengendalian stres secara simultan berpengaruh terhadap komitmen guru.

Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa “persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen guru. Model teoretik yang dikembangkan dalam penelitian ini ternyata tidak sepenuhnya teruji secara empiris pada sub rayon SMPN 41 Medan namun masih dalam taraf signifikan, hal ini berarti bahwa model empiris komitmen guru dengan variabel eksogen persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan pengendalian stres dapat diterima sebagai model komitmen guru.

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian maka dapat dikemukakan beberapa saran untuk meningkatkan komitmen guru yaitu: 1) Agar guru-guru dapat membangun persepsi yang baik terhadap kepemimpinan kepala sekolah guru-guru disarankan agar lebih terbuka menerima kepemimpinan kepala sekolah dengan membangun loyalitas terhadap atasan, 2) Membangun motivasi yang lebih baik dalam bentuk eksternal maupun internal,

disarankan para guru agar lebih terbuka dalam menerima tugas sebagai guru disamping dapat mensejahterakan guru juga suatu tugas pengabdian, 3) Menggali pengetahuan tentang bagaimana mengendalikan stres dan pengetahuan mengenai manajemen stres dalam hubungannya dengan beban pekerjaan yang ada dengan mengikuti pelatihan, 4) Kepada para peneliti disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap komitmen guru sehingga menambah cakrawala dan wawasan lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal.1982. *Organization and Management*. New Delhi: McGraw Hill Publishing Company Limited
- Gibson, James L, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, 1985. *Organization: Behavior Struktur, Processes*. Texas: Business Publ. Inc.
- Colquit Jason A., Jeffry A. LePine, Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: the McGraw-Hill.
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard.1988. *Management of Organizational Behavior. Utilizing Human Recource*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hoy, W. dan C. Miskel. 1982. *Educational Administration Theory. Research and Practice*. New York: Random House

- Husaini, Usman .2008. *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. 1997. *Commitment in the workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- Robbins Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Indonesia: Macanan Jaya Cemerlang
- Schatz, K. And Schatz L. 1995. *Managing by Influence*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Steers,R.M, & Porter, L.M.1983. *Motivation and Work Behaviour*. New York : Mac Graw Hill Book Inc.
- Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*.Jakarta: Ghalia Indonesia

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN  
UNIMED

THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY