

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI
INTERPERSONAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI KEPALA SEKOLAH
(Studi Kasus pada SMK di Kota Medan)**

Benyamin Situmorang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui faktor-faktor penentu komitmen organisasi kepala sekolah SMK di Kota Medan, dan (2) menentukan *Fixed Model* atau model teoretik yang dapat menggambarkan hubungan kausalistik antar variabel laten yang menentukan Komitmen Organisasi kepala sekolah.

Penelitian dilakukan pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Medan dengan melibatkan 110 orang kepala sekolah sebagai responden. Data komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja dijarah dengan menggunakan kuesioner pilihan berganda model skala Likert.

Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji coba, yaitu untuk menguji validitas dengan korelasi *Product Moment* dan untuk menguji reliabilitasnya dengan Formula *Alpha dari Cronbach*. Hasil uji coba menunjukkan instrumen budaya organisasi terdiri atas 28 butir dengan reliabilitasnya 0,942; instrumen kepemimpinan terdiri atas 30 butir dengan reliabilitasnya 0,897; instrumen komunikasi interpersonal terdiri atas 35 butir dengan reliabilitasnya 0,923; instrumen kepuasan kerja terdiri atas 27 butir dengan reliabilitasnya 0,922; dan instrumen komitmen organisasi terdiri atas 36 butir dengan reliabilitasnya 0,925.

Teknik analisis data dilakukan dalam dua tahap yakni secara deskriptif dan inferensial. Uji Persyaratan analisis mencakup: uji normalitas data dan uji linieritas regresi. Uji normalitas data setiap variabel menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Uji kelinieran regresi antar variabel dilakukan menggunakan statistik F test. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis jalur (*path analysis*) dan untuk menguji kecocokan model teoretik digunakan uji *goodness of fit* dengan menggunakan Chi Kuadrat.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Komitmen organisasi kepala SMK di Kota Medan pada umumnya cenderung dalam kategori tinggi, Budaya organisasi kepala SMK di Kota Medan pada umumnya cenderung dalam kategori cukup, Kepemimpinan kepala SMK di Kota Medan pada umumnya cenderung dalam kategori tinggi, Komunikasi Interpersonal kepala SMK di Kota Medan pada umumnya cenderung dalam kategori tinggi, dan Kepuasan Kerja kepala SMK di Kota Medan pada umumnya cenderung dalam kategori cukup. (2) Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepemimpinan kepala SMK di Kota Medan ($\rho_{21} = 0,514$), (3) Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komunikasi interpersonal kepala SMK di Kota Medan ($\rho_{31} = 0,307$), (4) Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja kepala SMK di Kota Medan ($\rho_{41} = 0,220$), (5) Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap komunikasi interpersonal kepala SMK di Kota Medan ($\rho_{32} = 0,202$), (6) Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja kepala SMK di Kota Medan ($\rho_{42} = 0,205$), (7) Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi kepala SMK di Kota Medan ($\rho_{53} = 0,259$), (8) Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi kepala SMK di Kota Medan ($\rho_{54} = 0,173$), (9) Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi kepala SMK di Kota Medan ($\rho_{52} = 0,213$), dan (10) Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi kepala SMK di Kota Medan ($\rho_{51} = 0,206$). Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis yang menerima kesepuluh hipotesis penelitian yang diajukan telah menemukan suatu *fixed model* atau *model teoretik* yang menggambarkan struktur hubungan kausal antara variabel budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi kepala SMK.

Berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi dapat ditingkatkan bila budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja ditingkatkan. Untuk itu kepala SMK di Kota Medan perlu mengevaluasi diri tentang budaya organisasi yang diterapkan, kepemimpinan yang dilaksanakan, komunikasi interpersonal yang digunakan, dan kepuasan kerja yang dirasakan; sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasinya.

**INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, LEADERSHIP, INTERPERSONAL COMMUNICATION, AND JOB SATISFACTION TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SCHOOL PRINCIPALS
(Case Study on SMK in Medan)**

Benyamin Situmorang

ABSTRACT

This study aims to (1) know the determinants of organizational commitment of vocational school principals in Medan, and (2) determine the *Fixed models* or theoretical models that can describe the relationship between variables latent causalistic and determine the principal organization commitment.

The study was conducted at the Vocational School in Medan, involving 110 people as the principal respondent. Data of organizational commitment, organizational culture, leadership, interpersonal communication, and job satisfaction captured by using a multiple-choice questionnaire Likert scale models.

Research instrument tested first, that is to test the validity of the Product Moment correlations and to test the reliability of *Cronbach Alpha Formula*. The trial results show the organizational culture instrument consists of 28 items with 0.942 reliability; leadership instrument comprises 30 items with 0.897 reliability; *interpersonal communication instrument consists of 35 items with 0.923 reliability*; job satisfaction instrument consists of 27 items with 0.922 reliability, and commitment to the instrument organization consists of 36 items with 0.925 reliability.

Techniques of data analysis conducted in two phases namely the descriptive and inferential. Test Requirements analysis includes: a test of data normality and linearity of regression testing. Test for normality of data each variable using *One Sample Kolmogorov-Smirnof Test*. Testing linearity of regression between variables performed using the statistical F test. To test the hypothesis used *path analysis* and to test the suitability of the theoretical models used *goodness of fit* test using *Chi Square*.

The results showed (1) Organizational Commitment of head SMK in Medan in general tend to be in the high category, SMK head of organizational culture in Medan in general tend to be in the category of pretty, Leadership of SMK head in Medan in general tend to be in the high category, Interpersonal Communication of SMK head in Medan in general tend to be in the high category, and Job Satisfaction of SMK head in Medan in general tend to be in the category of pretty. (2) Organizational culture have direct positive impact on leadership of SMK in Medan ($\rho_{21} = 0.514$), (3) Organizational culture of a positive direct effect on interpersonal communication SMK head in Medan ($\rho_{31} = 0.307$), (4) direct influence organizational culture have positive effect on job satisfaction SMK head in Medan ($\rho_{41} = 0.220$), (5) Leadership in a positive direct effect on interpersonal communication SMK head in Medan ($\rho_{32} = 0.202$), (6) Leadership have positive direct effect on job satisfaction of SMK head in Medan ($\rho_{42} = 0.205$), (7) interpersonal communication have a positive direct effect on job satisfaction SMK head in Medan ($\rho_{43} = 0.211$), (8) interpersonal communication have positive direct effect on organizational commitment SMK head in Medan ($\rho_{53} = 0.259$), (9) Job satisfaction have a direct positive effect on organizational commitment SMK head in Medan ($\rho_{54} = 0.173$), (10) Leadership have a direct positive effect on organizational commitment SMK head in Medan ($\rho_{52} = 0.213$), and (11) Organizational culture have a positive direct effect on organizational commitment SMK head in Medan ($\rho_{51} = 0.206$). Based on the results of this study by testing the hypothesis that receives tenth hypothesis proposed research has found a *fixed model* or *theoretical model* that describes the structure of a causal relationship between the variables of organizational culture, leadership, interpersonal communication, job satisfaction, and organizational commitment of SMK head.

Based on this research, organizational commitment can be increased if the organizational culture, leadership, interpersonal communication, and improved job satisfaction. To the head of SMK in Medan evaluating themselves on applied organizational culture, leadership is implemented, the use of interpersonal communication, and perceived job satisfaction; so as to enhance organizational commitment.