

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil, temuan dan pembahasan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan kausal asosiatif antar variabel *eksogenus* yaitu kepemimpinan pembelajaran, pengetahuan administrasi pendidikan, kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan variabel *endogenus* yaitu komitmen organisasi. Hal ini dapat dimaknai bahwa terdapat pengaruh langsung positif antar variabel *eksogenus* yaitu kepemimpinan pembelajaran, pengetahuan administrasi pendidikan, kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan variabel *endogenus* yaitu komitmen organisasi. Pengaruh langsung positif antar variabel *eksogenus* dengan variabel *endogenus* tersebut, selanjutnya dapat menghasilkan model peningkatan komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan yang dipengaruhi secara langsung dan tidak langsung oleh kepemimpinan pembelajaran, pengetahuan administrasi pendidikan, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Model peningkatan komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan telah diuji kesesuaian dan hasilnya menunjukkan bahwa model teoretis yang diajukan *fit* dengan proporsi pengaruh variabel *eksogenus* yang dominan yaitu variabel pengetahuan administrasi pendidikan kepala satuan PAUD sebesar $\rho_{52} = 0,406$ dan disusul oleh variabel kepuasan kerja sebesar $\rho_{53} = 0,369$ serta variabel motivasi kerja sebesar $\rho_{54} = 0,175$ dan proporsi pengaruh yang paling kecil yaitu variabel kepemimpinan pembelajaran sebesar $\rho_{51} = 0,119$. Urutan

variabel *eksogenus* yang paling berpengaruh tersebut mengindikasikan bahwa jika ingin meningkatkan komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan, maka variabel yang terlebih dahulu perlu ditingkatkan yaitu variabel pengetahuan administrasi pendidikan kemudian disusul oleh variabel kepuasan kerja, variabel motivasi kerja dan variabel kepemimpinan pembelajaran, dengan total pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, *Spurious* dan *Unanalyzed* yang diakibatkan oleh variabel Kepemimpinan Pembelajaran (X_1), Pengetahuan Administrasi Pendidikan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi yaitu sebesar 0,6602 atau 66,02%, sedangkan pengaruh variabel lainnya di luar dari Kepemimpinan Pembelajaran (X_1), Pengetahuan Administrasi Pendidikan (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Motivasi Kerja (X_4) yaitu sebesar 0,3398 atau 33,98% dengan koefisien jalur yaitu $\rho_{x_5e_5} = \sqrt{1 - R_3^2} = \sqrt{1 - 0,660} = 0,583$.

Secara rinci hasil pengujian masing-masing jalur pengaruh antar variabel eksogenus dengan variabel eksogenus dan antar variabel eksogenus dengan variabel endogenus sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pembelajaran dan pengetahuan administrasi pendidikan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, dengan besarnya koefisien pengaruh kepemimpinan pembelajaran dan pengetahuan administrasi pendidikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,244 atau 24,40%. Hal ini dimaknai bahwa kepemimpinan pembelajaran dan pengetahuan administrasi pendidikan yang tinggi mengakibatkan kepuasan kerja Kepala Satuan PAUD di Kota Medan meningkat.

2. Kepemimpinan pembelajaran berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, dengan pengaruh langsung relatif sebesar 0,218 dan pengaruh langsung proporsional sebesar 0,0475 atau 04,75%. Hal ini dimaknai bahwa kepemimpinan pembelajaran yang tinggi mengakibatkan kepuasan kerja Kepala Satuan PAUD di Kota Medan meningkat.
3. Pengetahuan administrasi pendidikan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, dengan pengaruh langsung relatif sebesar 0,396 dan pengaruh langsung proporsional sebesar 0,1568 atau 15,68 %. Hal ini dimaknai bahwa pengetahuan administrasi pendidikan yang tinggi mengakibatkan kepuasan kerja kepala satuan PAUD di Kota Medan meningkat.
4. Kepemimpinan pembelajaran dan pengetahuan administrasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, dengan besarnya koefisien pengaruh kepemimpinan pembelajaran dan pengetahuan administrasi pendidikan terhadap motivasi kerja sebesar 0,251 atau sebesar 25,10%. Hal ini dimaknai bahwa kepemimpinan pembelajaran dan pengetahuan administrasi pendidikan yang tinggi mengakibatkan motivasi kerja Kepala Satuan PAUD di Kota Medan meningkat.
5. Kepemimpinan pembelajaran berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, dengan pengaruh langsung relatif sebesar 0,215 dan pengaruh langsung proporsional sebesar 0,0462 atau 04,62%. Hal ini dimaknai bahwa kepemimpinan pembelajaran yang tinggi mengakibatkan motivasi kerja Kepala Satuan PAUD di Kota Medan meningkat.
6. Pengetahuan administrasi pendidikan berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, dengan pengaruh langsung relatif sebesar 0,406 dan pengaruh

langsung proporsional sebesar 0,1648 atau 16,48%. Hal ini dimaknai bahwa pengetahuan administrasi pendidikan yang tinggi mengakibatkan motivasi kerja Kepala Satuan PAUD di Kota Medan meningkat.

7. Kepemimpinan pembelajaran, pengetahuan administrasi pendidikan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, dengan besarnya koefisien pengaruh kepemimpinan pembelajaran, pengetahuan administrasi pendidikan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi kepala satuan PAUD di Kota Medan sebesar 0,660 atau 66,02%. Hal ini dimaknai bahwa kepemimpinan pembelajaran, pengetahuan administrasi pendidikan, kepuasan kerja dan motivasi kerja yang tinggi mengakibatkan komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan meningkat.
8. Kepemimpinan pembelajaran berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, dengan pengaruh langsung relatif sebesar 0,119 dan pengaruh langsung proporsional sebesar 0,0141 atau 01,41%. Hal ini dimaknai bahwa kepemimpinan pembelajaran yang tinggi mengakibatkan komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan meningkat.
9. Pengetahuan administrasi pendidikan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, dengan pengaruh langsung relatif sebesar 0,406 dan pengaruh langsung proporsional sebesar 0,2642 atau 26,42%. Hal ini dimaknai bahwa pengetahuan administrasi pendidikan yang tinggi mengakibatkan komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan meningkat.

10. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, dengan pengaruh langsung relatif sebesar 0,369 dan pengaruh langsung proporsional sebesar 0,1360 atau 13,60%. Hal ini dimaknai bahwa kepuasan kerja yang tinggi mengakibatkan komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan meningkat.
11. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, dengan pengaruh langsung relatif sebesar 0,175 dan pengaruh langsung proporsional sebesar 0,0306 atau 03,06%. Hal ini dimaknai bahwa motivasi kerja yang tinggi mengakibatkan komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan meningkat.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil, temuan, pembahasan dan simpulan penelitian tersebut, implikasi penelitian, teoretis dan praktis sebagai berikut:

5.2.1 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepemimpinan pembelajaran, pengetahuan administrasi pendidikan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkat jika kepemimpinan pembelajaran, pengetahuan administrasi pendidikan, kepuasan kerja dan motivasi kerja ditingkatkan.

Hasil penelitian tersebut, konsistensi dengan model teoretik yang digunakan sebab hasil uji model menunjukkan bahwa model teoretis yang diajukan *fit* dengan data empirik, sehingga diharapkan dapat digunakan sebagai

acuan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari, khususnya penelitian-penelitian yang berkaitan dengan komitmen organisasi.

5.2.2 Implikasi Teoretis

Berdasarkan hasil penelitian, telah ditemukan model teoretis peningkatan komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan yang merupakan pengembangan dari *Grounded Theory* yaitu "*Integrative Model of Organizational Behavior*" yang digagas oleh Colquitt, LePine dan Wesson dan "Lima cara untuk membangun komitmen organisasi yaitu (1) Keadilan dan dukungan. (2) Berbagi nilai. (3) Kepercayaan. (4) Pengetahuan. (5) Keterlibatan karyawan" yang digagas oleh McShane dan Glinow dan "Kepemimpinan yang memberikan kepercayaan atau memberdayakan seseorang sesuai kemampuannya" yang digagas oleh Ivancevich, Konopaske dan Matteson serta *Substantiated Theory* yaitu "Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran, Pengetahuan Manajemen Pendidikan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi" yang digagas oleh Siregar, "Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Kemampuan Pribadi, Iklim Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Afektif" yang digagas oleh Wau, "Kepemimpinan Berpengaruh Langsung Positif Signifikan terhadap Motivasi Kerja yang digagas oleh Sianturi dan "Kepemimpinan dan Motivasi Kerja merupakan Variabel yang secara Langsung Mempengaruhi Kepuasan Kerja yang digagas oleh Siburian.

Model teoretis tersebut, merupakan hasil analisis struktur hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenus yaitu kepemimpinan pembelajaran, pengetahuan administrasi pendidikan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel endogenus yaitu komitmen organisasi.

Model teoretis tersebut, telah diuji kesesuaian dan hasilnya menunjukkan bahwa model teoretis yang diajukan *fit* dengan data empirik yang dianalisis secara adaptif diimplementasikan pada Kepala Satuan PAUD di Kota Medan.

5.2.3 Implikasi Praktis

Model komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD yang telah ditemukan melalui penelitian ini merupakan *novelty* yang menunjukkan terbangunnya model peningkatan komitmen organisasi kepala satuan PAUD di Kota Medan yang selanjutnya disebut Model Komitmen Organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan Yang Holistik Integratif Berbasis Sistem Pendidikan Nasional. Model tersebut, telah diuji kesesuaian dan hasilnya menunjukkan bahwa model teoretis yang diajukan *fit* dengan proporsi pengaruh variabel eksogenus yang dominan yaitu variabel pengetahuan administrasi pendidikan kepala satuan PAUD dan kemudian disusul oleh kepuasan kerja kepala satuan PAUD, motivasi kerja kepala satuan PAUD dan dengan proporsi pengaruh yang paling kecil yaitu kepemimpinan pembelajaran kepala satuan PAUD. Hal ini mengimplikasikan bahwa jika ingin meningkatkan komitmen organisasi kepala satuan PAUD di Kota Medan, maka variabel yang terlebih dahulu ditingkatkan yaitu variabel pengetahuan administrasi pendidikan dan kemudian disusul oleh kepuasan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan pembelajaran.

Faktor pengaruh dominan terhadap komitmen organisasi tersebut, merupakan faktor yang penting dan menjadi temuan dalam penelitian ini, sebab dapat dipahami bahwa dalam proses tata kelola kelembagaan, ternyata faktor dominan yang berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi kepala satuan PAUD yaitu pengetahuan administrasi pendidikan. Oleh karena itu, sesuai

dengan kajian teori tentang indikator-indikator variabel *eksogenus*, ternyata indikator pengetahuan administrasi pendidikan menyangkut kognitif, sehingga jika ingin meningkatkan komitmen organisasi kepala satuan PAUD, maka variabel yang perlu mendapat perhatian utama yaitu pengetahuan administrasi pendidikan.

Berdasarkan hasil, temuan dan pembahasan, dari keempat indikator pengetahuan administrasi pendidikan, ternyata aspek indikator yang paling dominan yaitu (1) perencanaan pendidikan, meliputi mengingat, memahami, menerapkan, menganalisis, menilai dan mencipta. (2) pengorganisasian pendidikan, meliputi mengingat, memahami, menerapkan, menganalisis, menilai dan mencipta. (3) pengarahan pendidikan, meliputi mengingat, memahami, menerapkan, menganalisis, menilai dan mencipta. (4) pengawasan pendidikan, meliputi mengingat, memahami, menerapkan, menganalisis, menilai dan mencipta.

Variabel *eksogenus* yang memberikan pengaruh paling rendah terhadap komitmen organisasi kepala satuan PAUD yaitu kepemimpinan pembelajaran. Meskipun pengaruhnya paling rendah, pengaruh tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perubahan komitmen organisasi. Kepemimpinan pembelajaran merupakan kecenderungan persepsi kepala satuan PAUD tentang pengembangan satuan PAUD. Kecenderungan tersebut, ditunjukkan oleh respon kepala satuan PAUD terhadap perasaan yang dialaminya yaitu merumuskan tujuan sekolah, mengkomunikasikan tujuan sekolah, mendorong pembelajaran bermutu, mensupervisi pembelajaran, memfokuskan pencapaian visi, mendorong

pengembangan profesi, menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan aman dan menjamin sumber-sumber dari luar mendukung pencapaian tujuan sekolah.

Implikasi pengaruh variabel antara variabel *eksogenus* yaitu pengetahuan administrasi pendidikan, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan pembelajaran terhadap variabel *endogenus* yaitu komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Peningkatan pengetahuan administrasi pendidikan dapat mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi kepala satuan PAUD. Hal ini dimaknai bahwa jika ingin meningkatkan komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan, maka terlebih dahulu perlu dilakukan peningkatan pengetahuan administrasi pendidikan dengan indikator yaitu perencanaan pendidikan, pengorganisasian pendidikan, pengarahan pendidikan dan pengawasan pendidikan, melalui (a) pendidikan jalur formal yang diimplementasikan dalam bentuk kegiatan tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. (b) pendidikan jalur nonformal yang diimplementasikan dalam bentuk sepuluh tahapan kegiatan yaitu sosialisasi, pemetaan mutu, orientasi teknis, bimbingan teknis, magang, studi banding, workshop, supervisi, pendampingan dan koordinasi. (c) pendidikan jalur informal yang diimplementasikan dalam bentuk satu kegiatan yaitu penguatan karakter orangtua yang berorientasi pada persikapan, persifatan, perkataan dan perbuatan yang baik dan benar. Peningkatan komitmen organisasi ditunjukkan oleh adanya hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk

mengembangkan tingkat usaha yang tinggi dalam pekerjaannya dan seperangkat keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan pekerjaannya.

2. Kepuasan kerja dapat mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi kepala satuan PAUD. Hal ini dimaknai bahwa jika ingin meningkatkan komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan, maka terlebih dahulu perlu dilakukan peningkatan kepuasan kerja dengan indikator yaitu pekerjaan sangat menarik, pekerjaan sangat menantang, promosi dilakukan sesuai kompetensi, promosi dilakukan sesuai kualifikasi, upah dibayarkan sesuai standar pembayaran, status pembayaran upah, pengawasan internal, pengawasan eksternal, membentuk tim kerja sesuai disiplin ilmu melibatkan pihak terkait dibuktikan dengan surat keputusan, kelanggengan kelompok kerja, kondisi kerja sangat mudah dan kondisi kerja sangat sulit, melalui pendidikan jalur nonformal yang diimplementasikan dalam bentuk dua tahapan kegiatan yaitu promosi dan insentif. Peningkatan komitmen organisasi ditunjukkan oleh adanya hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk mengembangkan tingkat usaha yang tinggi dalam pekerjaannya dan seperangkat keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan pekerjaannya.
3. Peningkatan motivasi kerja dapat mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi kepala satuan PAUD. Hal ini dimaknai bahwa jika ingin meningkatkan komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan, maka terlebih dahulu perlu dilakukan motivasi kerja dengan indikator yaitu upah, kondisi kerja, status, prosedur satuan, mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan, pencapaian prestasi,

pengakuan, tanggungjawab dan kemajuan, melalui pendidikan jalur nonformal yang diimplementasikan dalam bentuk tiga tahapan kegiatan yaitu insentif, sertifikasi dan penghargaan. Peningkatan komitmen organisasi ditunjukkan oleh adanya hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk mengembangkan tingkat usaha yang tinggi dalam pekerjaannya dan seperangkat keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan pekerjaannya.

4. Peningkatan kepemimpinan pembelajaran dapat mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi kepala satuan PAUD. Hal ini dimaknai bahwa jika ingin meningkatkan komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan, maka terlebih dahulu perlu dilakukan peningkatan kepemimpinan pembelajaran dengan indikator yaitu merumuskan tujuan sekolah, mengkomunikasikan tujuan sekolah, mendorong pembelajaran bermutu, mensupervisi pembelajaran, memfokuskan pencapaian visi, mendorong pengembangan profesi, menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan aman dan menjamin sumber-sumber dari luar mendukung pencapaian tujuan sekolah, melalui pendidikan jalur nonformal yang diimplementasikan dalam bentuk tujuh tahapan kegiatan yaitu sosialisasi, pemetaan mutu, orientasi teknis, bimbingan teknis, magang, studi banding dan workshop yang berorientasi pada keterampilan teknis (*technical skill*), keterampilan melakukan hubungan-hubungan kemanusiaan (*human skill*) dan keterampilan konseptual (*conceptual skill*). Peningkatan komitmen organisasi ditunjukkan oleh adanya hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk mengembangkan tingkat usaha yang tinggi dalam

pekerjaannya dan seperangkat keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan pekerjaannya.

5.2.4 Implikasi Kebijakan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepemimpinan pembelajaran, pengetahuan administrasi pendidikan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkat jika kepemimpinan pembelajaran, pengetahuan administrasi pendidikan, kepuasan kerja dan motivasi kerja ditingkatkan.

Hasil penelitian tersebut, konsistensi dengan model teoretik yang digunakan sebab hasil uji model menunjukkan bahwa model teoretis yang diajukan *fit* dengan data empirik, sehingga diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan komitmen organisasi.

5.3 Saran

Berdasarkan simpulan, implikasi dan keterbatasan penelitian tersebut, sarannya sebagai berikut:

1. Saran terhadap Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia

Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia selaku penanggungjawab pengelolaan sistem pendidikan nasional disarankan bahwa Model Komitmen Organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan Yang Holistik Integratif Berbasis Sistem Pendidikan Nasional, telah diuji kesesuaian dan hasilnya menunjukkan bahwa model teoretis yang diajukan *fit*

dengan data empirik, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam proses kebijakan strategis yaitu (1) Menerbitkan Peraturan Menteri tentang Penerapan Model Komitmen Organisasi Kepala Satuan PAUD Yang Holistik Integratif Berbasis Sistem Pendidikan Nasional di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. (2) Menerbitkan Petunjuk Teknis tentang Penerapan Model Komitmen Organisasi Kepala Satuan PAUD Yang Holistik Integratif Berbasis Sistem Pendidikan Nasional di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2. Saran terhadap Kepala Dinas Pendidikan

Kepala Dinas Pendidikan Kota Medan selaku pengelola pendidikan dasar dan pendidikan menengah serta satuan pendidikan yang berbasis keunggulan lokal di Kota Medan disarankan bahwa Model Komitmen Organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan Yang Holistik Integratif Berbasis Sistem Pendidikan Nasional, telah diuji kesesuaian dan hasilnya menunjukkan bahwa model teoretis yang diajukan *fit* dengan data empirik, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam proses kebijakan teknis yaitu (1) Menerbitkan Peraturan Wali Kota tentang Penerapan Model Komitmen Organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan Yang Holistik Integratif Berbasis Sistem Pendidikan Nasional di wilayah Kota Medan. (2) Menerbitkan Petunjuk Pelaksanaan tentang Penerapan Model Komitmen Organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan Yang Holistik Integratif Berbasis Sistem Pendidikan Nasional di wilayah Kota Medan.

3. Saran terhadap Kepala Satuan PAUD

Kepala satuan PAUD selaku pelaksana PAUD disarankan bahwa Model Komitmen Organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan Yang Holistik Integratif Berbasis Sistem Pendidikan Nasional, telah diuji kesesuaian dan hasilnya menunjukkan bahwa model teoretis yang diajukan *fit* dengan data empirik, sehingga sebelum melaksanakan kebijakan tentang Penerapan Model Komitmen Organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan Yang Holistik Integratif Berbasis Sistem Pendidikan Nasional di wilayah Kota Medan, terlebih dahulu menyiapkan dua hal yaitu (1) Meningkatkan kualifikasi melalui pendidikan jalur formal dan meningkatkan kompetensi melalui jalur nonformal dan informal. (2) Menyusun bahan ajar sesuai dengan (a) Petunjuk Teknis tentang Penerapan Model Komitmen Organisasi Kepala Satuan PAUD Yang Holistik Integratif Berbasis Sistem Pendidikan Nasional di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. (b) Petunjuk Pelaksanaan tentang Penerapan Model Komitmen Organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan Yang Holistik Integratif Berbasis Sistem Pendidikan Nasional di wilayah Kota Medan.

4. Saran terhadap Peneliti Lanjutan

Peneliti lanjutan disarankan melaksanakan dua kegiatan untuk meningkatkan komitmen organisasi kepala satuan PAUD sebagai berikut: (1) Melakukan penelitian lanjutan untuk menemukan hasil pembuktian bahwa komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh variabel eksogenus lainnya selain pengetahuan administrasi pendidikan, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan pembelajaran yang memiliki hubungan asimetris antara

variabel yang satu dengan variabel yang lainnya sehingga memperoleh variabel-variabel yang dominan untuk menentukan perubahan komitmen organisasi kepala satuan PAUD. Variabel eksogenus lainnya yang diteliti oleh peneliti lanjutan untuk menentukan perubahan komitmen organisasi kepala satuan PAUD yaitu budaya organisasi, karakteristik tim, keadilan dan pengambilan keputusan. (2) Bekerjasama dengan institusi pendidikan tinggi dan dinas pendidikan untuk menyelenggarakan penelitian pada tempat dan waktu yang sama sehingga responden dapat mengisi instrumen kuesioner dan *test* dengan baik dan benar berdasarkan data dan fakta, dengan demikian peneliti memperoleh data yang akurat dan menganalisisnya untuk menentukan perubahan komitmen organisasi kepala satuan PAUD.