

JURNAL PSIKOLOGI UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN

ISSN 2460-7835



Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja
Terhadap Komitmen Kerja Guru di SMA Katolik
Rodearni Saragih, S.Psi
Hotpascaman Simbolon, S.Psi., M.Psi

Gambaran Faktor-faktor Pendukung Penerimaan
Orangtua yang memiliki anak Tuna Grahita
Risna Sinaga, S.Psi
Togi Fitri Afriani Ambarita., S.Psi., M.Psi

Dukungan Sosial Keluarga
dan Stres Kerja Petugas
Pemadam Kebakaran Kota Medan
Nancy Naomi G.P Aritonang, S.Psi, M.Sc
Hartina Zainun Haris, S.Psi, M.Psi

Pengaruh *Self Regulated Learning* Terhadap
Prestasi Akademik pada
Mahasiswa Universitas HKBP Nommensen
Ropa Sitorus, S.Psi
Asina Christina Rosito., S.Psi, M.Sc

Perbedaan Kemandirian anak sindrom asperger
ditinjau dari status ibu (Bekerja dan tidak bekerja)
Ervina Marimbun Rosmaida Siahaan, S.Psi., M.Psi

M A J A L A H I L M I A H
FAKULTAS PSIKOLOGI - UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN

VOLUME V

NOMOR 1

SEPTEMBER 2018



JURNAL PSIKOLOGI
UNIVERSITAS HKBP
NOMMENSEN



JURNAL PSIKOLOGI UNIVERSITAS
HKBP NOMMENSEN

Volume 5 Nomor 1 September 2018

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja
Terhadap Komitmen Kerja Guru di SMA Katolik
Rodearni Saragih, S.Psi
Hotpascaman Simbolon, S.Psi., M.Psi

Gambaran Faktor-faktor Pendukung Penerimaan
Orangtua yang memiliki anak Tuna Grahita
Risna Slnaga, S.Psi
Togi Fitri Afriani Ambarita., S.Psi., M.Psi

Dukungan Sosial Keluarga
dan Stres Kerja Petugas
Pemadam Kebakaran Kota Medan
Nancy Naomi G.P Aritonang, S.Psi, M.Sc
Hartina Zainun Haris, S.Psi, M.Psi

Pengaruh *Self Regulated Learning* Terhadap
Prestasi Akademik pada
Mahasiswa Universitas HKBP Nommensen
Ropa Sitorus, S.Psi
Asina Christina Rosito., S.Psi, M.Sc

Perbedaan Kemandirian anak sindrom asperger
ditinjau dari status ibu (Bekerja dan tidak bekerja)
Ervina Marimbun Rosmaida Siahaan, S.Psi., M.Psi

M A J A L A H I L M I A H
FAKULTAS PSIKOLOGI - UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN

JURNAL PSIKOLOGI UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN

Majalah Ilmiah
Fakultas Psikologi
Universitas HKBP Nommensen

Izin Penerbitan dari Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia
No. ISSN : 2460-7835

Penerbit : Universitas HKBP Nommensen

Penasehat : Rektor, Dr.Ir. Sabam Malau

Penanggungjawab : Dekan Fakultas Psikologi,
Freddy butarbutar, M.Psi, Psikolog

Mitra Bestari : 1. Prof. Dr. Frieda Simangunsong, M.Ed
2. Drs. Aman Simaremare, MS

Ketua Dewan Redaksi : Asina C Rosito, S.Psi, .M.Sc

Anggota Dewan Redaksi :

1. Freddy butarbutar, M.Psi, Psikolog
2. Asina Christina Rosito, S.Psi, M.Sc
3. Ervina Marimbun Siahaan, M.Psi, Psikolog
4. Togi Fitri A.Ambarita, M.Psi, Psikolog
5. Nancy Naomi Aritonang, M.Psi, Psikolog
6. Hotpascaman Simbolon, M.Psi, Psikolog

Redaksi Pelaksana :

1. Nancy Naomi Aritonang, M.Psi, Psikolog
2. Hotpascaman Simbolon, M.Psi, Psikolog

Tata Usaha : 1. KTU, Marisi Pangaribuan, SE
2. Sondang Simanjuntak

Alamat Redaksi :

JURNAL PSIKOLOGI
Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen
Jalan Sutomo No.4A Medan 20234
Sumatera Utara – Medan

Majalah ini terbit dua kali setahun : September dan Maret
Biaya langganan satu tahun untuk wilayah Indonesia
Rp. 30.000,- dan US\$5 untuk pelanggan luar negeri (tidak termasuk ongkos kirim)
Biaya langganan dikirim dengan pos wesel, yang ditujukan kepada Pimpinan Redaksi

Petunjuk penulisan naskah dicantumkan pada halaman dalam
Sampul di belakang majalah ini
E-mail : fakultas.psikologi@uhn.ac.id

**JURNAL
PSIKOLOGI**

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN

Volume 5, Nomor 1, September 2018
ISSN : 2460-7835

KATA PENGANTAR

ABSTRAK

DAFTAR ISI

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru di SMA Katolik	400 - 416
<i>Rodearni Saragih, S.Psi</i>	
<i>Hotpascaman Simbolon, S.Psi., M.Psi</i>	
Gambaran Faktor-faktor Pendukung Penerimaan Orangtua yang memiliki anak Tuna Grahita	417- 435
<i>Risna Sinaga, S.Psi</i>	
<i>Togi Fitri Afriani Ambarita., S.Psi., M.Psi</i>	
Dukungan Sosial Keluarga dan Stres Kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kota Medan	436- 451
<i>Nancy Naomi G.P Aritonang, S.Psi, M.Sc</i>	
<i>Hartina Zainun Haris, S.Psi, M.Psi</i>	
Pengaruh <i>Self Regulated Learning</i> Terhadap Prestasi Akademik pada Mahasiswa Universitas HKBP Nommensen	452- 466
<i>Ropa Sitorus, S.Psi</i>	
<i>Asina Christina Rosito., S.Psi, M.Sc</i>	
Perbedaan Kemandirian anak sindrom asperger ditinjau dari status ibu (Bekerja dan tidak bekerja)	467- 487
<i>Ervina Marimbun Rosmaida Siahaan, M.Psi, Psikolog</i>	

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DI SMA KATOLIK

Rodearni Saragih, S.Psi

Hotpascaman Simbolon, M.Psi, Psikolog

(hotpascaman@mail.ugm.ac.id)

ABSTRAK

Tugas guru bertanggung jawab atas terlaksananya proses belajar mengajar sehingga harus memiliki komitmen. Komitmen guru adalah persepsi tentang tingkat ketertarikan antara guru dan sekolah tempat mengajar sehingga tetap mempertahankan pekerjaannya dengan berusaha mencapai tujuan di dalam sekolah. Faktor yang dominan mempengaruhi adanya komitmen guru di sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap komitmen guru mengajar di salah satu yayasan SMA Katolik Medan. Populasi penelitian ini adalah guru yang telah bekerja minimal 2 tahun di SMA Katolik Tri Sakti Medan yang berjumlah 20 orang. Metode pengambilan data dalam penelitian ini adalah skala psikologi.

Hasil penelitian berdasarkan hasil regresi linier berganda pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap komitmen sebesar signifikan pada 0.006 artinya $p < 0,05$. Hal ini terbukti di salah satu Sekolah Katolik tersebut, kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan motivasi kerja dalam mempengaruhi komitmen kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen, Sekolah Katolik

I. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman di era globalisasi sekarang ini sangatlah luas, baik ilmu pengetahuan dan teknologi. Pengetahuan sekarang dapat diperoleh darimana saja, seperti buku, internet, dan terutama diperoleh dari sekolah. Di Indonesia, sekolah diwajibkan bagi anak-anak. Sekolah sebagai lembaga formal merupakan sarana dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan. Sekolah dalam penelitian ini dilakukan di SMA Katolik Tri Sakti Medan. Setiap sekolah tentu memiliki individu-individu yang berinteraksi di dalamnya.

Keberhasilan sebuah sekolah dipengaruhi dan ditentukan bagaimana guru melaksanakan tugasnya. Di sekolah katolik juga, peran guru begitu penting. Guru harus unggul dalam ajaran yang benar, sebab dari gurulah para siswa menerima pengajaran dan didikan yang membekali siswa untuk siap masuk dalam

gelanggang besar kehidupan. Penting diperhatikan bahwa terminologi yang digunakan oleh Bapa Konsili dalam seruan profesionalitas guru adalah mendidik, bukannya mengajar disampaikan dalam Kan. 794 § 1.

Karakter religius dan misi sekolah katolik yang sangat unik jika dibandingkan dengan sekolah-sekolah lainnya. Peneliti menemukan bahwa komitmen di sekolah bersifat religi, memiliki multi-dimensi, mencakup kesetiaan pekerja, kesediaan untuk mengerahkan lebih banyak upaya atas nama organisasi, kepatuhan pada nilai-nilai organisasi, dan keinginan untuk tetap berada di organisasi (Mayer dan Allen dalam Chung & Chih, 2013).

Melalui survey yang dilakukan dapat dinyatakan motivasi dan kepemimpinan menjadi faktor yang memengaruhi guru bekerja. Fenomena yang ditemukan oleh peneliti bahwa 96,4% guru bekerja karena merasa bangga bekerja di sekolah katolik, 96,3% menyatakan bahwa guru membutuhkan gaji, sebanyak 93,8% guru bekerja di sekolah katolik karena merasa bahagia, dan 92,4% guru bekerja karena merasa termotivasi dengan pemimpin sekolah, serta sebanyak 92,2% guru ingin bekerja di sekolah katolik sampai tua..

Disisi lain, perkembangan kinerja dari guru dipengaruhi oleh pemimpinnya dalam hal ini adalah kepala sekolah. Kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui beragam jenis bentuk kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah (Depdiknas, 2006).

Kepemimpinan merupakan karakter sosial-psikologis, yaitu berkaitan dengan perilaku individu sejauh mana ia mempengaruhi perilaku orang lain dengan sedemikian rupa (Bowers and Seashore 1967). Hal ini dapat dilihat dari persepsi kepemimpinan. Persepsi kepemimpinan yang dimaksudkan merupakan pandangan karyawan terhadap atasan dalam hal ini pandangan guru terhadap kepala sekolah. Selain kepemimpinan motivasi kerja juga mempengaruhi adanya komitmen guru bekerja di sekolah tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan Arina dan Eisha (2014) komitmen positif memiliki dampak bagi organisasi. Salah satunya adalah individu termotivasi untuk aktif berorganisasi (dalam hal ini sekolah), berpartisipasi aktif dalam organisasi

dengan meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja serta akan cenderung bertahan di tempat bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sutarno dan Nuhardi(2006) menyatakan bahwa tingkat pendidikan, masa kerja, gaji, mempengaruhi komitmen kerja melalui penelitian yang dilakukan. Sama halnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyaningsih (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja, motivasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja.

Pengertian Komitmen Kerja Guru

Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang melibatkan kesadaran manusia untuk mencapai hasil yang sesuai dengan harapannya. Komitmen bersifat multi-dimensi, mencakup kesetiaan pekerja, kesediaan untuk mengerahkan lebih banyak upaya atas nama organisasi, kepatuhan pada nilai-nilai organisasi, dan keinginan untuk tetap berada di organisasi (Mayer dan Allen dalam Chung & Chih, 2013). Guru merupakan profesi yang pekerjaannya mendidik. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah menurut UU No 14 Tahun 2005.

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan komitmen guru merupakan keinginan yang kuat antara guru dan sekolah tempat mengajar untuk tetap mempertahankan pekerjaannya dengan berusaha mencapai tujuan di dalam sekolah.

Dimensi Komitmen Kerja Guru

Mayer dan Allen (dalam Umam 2010), merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi. Ketiga dimensi yang disampaikan Mayer dan Allen juga dikenal sebagai komitmen. Ketiga komitmen tersebut sebagai berikut.

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi, identifikasi dan keterlibatan karyawan.
2. Komitmen kontiniu (*continuance commitment*), yaitu persepsi seseorang ketika meninggalkan organisasi akan mengalami kerugian. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontiniu, yaitu melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu sebuah dimensi yang menggambarkan perasaan keterikatan terus berada di dalam organisasi, karena perasaan harus dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

Faktor Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi munculnya komitmen kerja, baik yang berasal dari dalam atau diri individu maupun berasal dari faktor organisasi. Allen dan Mayer (dalam Umam, 2010) mengemukakan beberapa faktor komitmen, yaitu:

- a. Karakteristik organisasi merupakan struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijaksanaan dalam organisasi.
- b. Karakter pribadi, terbagi ke dalam dua variable yaitu variable demografis yang mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variable disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, serta kebutuhan untuk berprestasi dan etos kerja yang baik, kebutuhan berafiliasi dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.
- c. Pengalaman berorganisasi berupa kepuasan dan motivasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan pimpinan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku satu orang dalam konteks kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku orang lain dengan mengacu pada pencapaian tujuan organisasi (Bowers dan Seasore, 1967). Robbin (dalam Simanjuntak, 2013) mengemukakan bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Terdapat empat dimensi yang ditemukan oleh Bowers dan Seashore (1967), yaitu:

1. Memberikan dukungan orang lain, fungsinya untuk meningkatkan atau mempertahankan nilai dalam kelompok.
2. Fasilitasi interaksi, fungsinya untuk menciptakan atau memelihara hubungan antarpribadi maupun kelompok.
3. Menekankan pada tujuan, fungsinya untuk menciptakan, mengubah, mengklarifikasi, atau mendapatkan penerimaan anggota atas tujuan kelompok.
4. Penyediaan fasilitas kerja, untuk menyediakan metode kerja, fasilitas, dan teknologi yang efektif untuk pencapaian tujuan kelompok.

Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi menurut McClelland (dalam Handayani, 2012). Teori McClelland menyatakan kebutuhan motivasi yang dipelajari, yaitu teori yang mengatakan bahwa seseorang dengan kebutuhan yang kuat akan termotivasi untuk menggunakan tingkah laku yang sesuai guna memuaskan kebutuhannya. Motivasi kerja merupakan kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi di samping tujuannya sendiri (Wijono, 2010). Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Umam, 2010). Motivasi menurut Samsudin (dalam Wijaya, 2015) adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau

melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Motivasi menurut Hasibuan (dalam Wijaya, 2015) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dorongan motivasi menurut McClelland (1987), berasal dari tiga hal, yaitu.

1. *Achievement Motivation*

Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang dimiliki untuk menunjukkan atau mencapai suatu tujuan. Kebanyakan individu yang pencapaiannya rendah akan menunjukkan rangsangan fisiologis, sedangkan subjek yang memiliki pencapaian yang tinggi akan lebih berorientasi ke arah yang lebih sensitif terhadap rangsangan tertentu. Tugas yang menantang akan mendapat kinerja yang lebih baik dalam pencapaian

2. *Affiliation Motivation*

Individu-individu yang tinggi dalam afiliasi, khususnya laki-laki percaya bahwa niat baik lebih penting daripada nalar dalam pemecahan masalah; perempuan yang berafiliasi tinggi menanggapi lebih banyak permintaan rekan kerja untuk “menolong perlahan” dalam mengerjakan tugas bersama daripada perempuan yang tidak berafiliasi, tetapi hasil yang sama tidak diperoleh untuk laki-laki.

3. *Power Motivation*

Motivasi akan kekuasaan dihasilkan terkait dengan perilaku asertif dan terkadang dengan perilaku yang kurang tegas. Menunjukkan kekuasaan perhatian melalui tindakan yang mengekspresikan kekuatan, melakukan sesuatu yang membangkitkan emosi positif dan negatif yang kuat, memiliki kepedulian terhadap reputasi atau posisi.

Hipotesa

H1: terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap komitmen guru di SMA Katolik Tri Sakti Medan.

H2: terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen guru di SMA Katolik Tri Sakti Medan.

H3: terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap komitmen guru di SMA Katolik Tri Sakti Medan.

II. METODE

Metode dalam penelitian ini melibatkan pendekatan kuantitatif dengan subjek penelitian guru yang telah bekerja minimal 2 tahun pada salah satu sekolah yayasan katolik di Medan. sebanyak 20 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Skala Komitmen

Skala komitmen diungkapkan berdasarkan dimensi-dimensi dari komitmen yang di ungkapkan oleh Allen dan Mayer (dalam Umam 2010), yang meliputi komitmen afektif, komitmen kontiniu, komitmen normative dengan reliabilitas sebesar 0.916 sebanyak 20 item.

Skala Kepemimpinan

Skala kepemimpinan diungkapkan berdasarkan perilaku kepemimpinan yang sukses menurut Bower dan Seashore (1967), dengan reliabilitas sebesar 0,880 sebanyak 8 item.

Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja diungkapkan berdasarkan dorongan motivasi menurut McClelland (dalam Wijaya 2015 & Wijono, 2010) yang meliputi *Achievement Motivation, Affiliation Motivation, Power Motivation*. dengan reliabiilitas sebesar 0,852 pada 6 item.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Gambaran Subjek Penelitian

a. Jenis Kelamin

- Berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat bahwa jumlah guru laki-laki dan perempuan yang bekerja 2 tahun ke atas sama banyak yaitu berjumlah 10

guru laki-laki (50%) dan 10 guru perempuan (50%). Penyebaran skala ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi
Laki-Laki	10 guru	50 %
Perempuan	10 guru	50%
Jumlah	20 guru	100 %

Tabel 1 Penyebaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

b. Usia dan Lama Bekerja

Berdasarkan rentang usia menurut Erikson (Santrok, 2007) bahwa jumlah guru pada usia 20an tahun-30an tahun jumlah guru yang memiliki usia 40an tahun-50an tahun guru lebih banyak daripada usia sebelumnya. Penyebaran skala berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Usia	Lama Bekerja	Jumlah	Persentasi
20 Tahun – 39 Tahun	2 Tahun – 12 Tahun	6 guru	30 %
40 Tahun – 59 Tahun	3 Tahun – 30 tahun	14 guru	70 %
Jumlah		20 guru	100 %

Tabel 2 Penyebaran Subjek Berdasarkan Usia

Dari tabel diatas dapat dinyatakan bahwa guru yang memiliki padangan tentang kepemimpinan, guru yang memiliki motivasi kerja dan guru yang akan memiliki komitmen di tempat kerjanya akan terlihat setelah berada pada jenjang usia demasa madya terlihat pada tabel 4.2 bahwa sebesar 70 % dengan jumlah 14 guru memiliki komitmen, motivasi kerja, dan kepemimpinan lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang masih berada di usia dewasa awal hanya sebesar 30% dengan jumlah guru 6 orang.

Hasil kategorisasi Kepemimpinan

Kategori	Frekuensi	Persen
Positif	17	85
Negative	3	15
Total	20	100

Tabel 3. Kategorisasi persepsi terhadap Kepemimpinan

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki mean hipotetik 20 dan mean empirik 25,80. Hal ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berada pada kategori tinggi, yang memiliki persepsi positif tentang pemimpin sebesar 85% (17 guru).

Hasil Kategorisasi Motivasi Kerja

Kategori	Frekuensi	Persen
Tinggi	16	80
Sedang	4	20
Total	20	100

Tabel 4. Kategorisasi Motivasi kerja guru

Dengan melihat tabel diatas maka dapat diketahui hasil analisis bahwa motivasi kerja pada guru memiliki mean hipotetik sebesar 15 dan mean empirik sebesar 19,10 dengan demikian dapat dinyatakan motivasi kerja berada pada kategori tinggi, yang terlihat sebanyak 80% (16 guru) memiliki motivasi tinggi.

Hasil Kategorisasi Motivasi KerjaKomitmen

Kategori	Frekuensi	Persen
Tinggi	17	85
Sedang	3	15
Total	20	100

Tabel 5 Hasil Uji Deskriptif Komitmen

Berdasarkan hasil analisis dapat ketahui bahwa variabel komitmen memiliki mean empirik sebesar 66,65 dan mean hipotetik sebesar 50 hal ini menyatakan

bahwa komitmen guru berada pada kategori tinggi yang terlihat sebesar 85% (17 guru) memiliki komitmen yang tinggi.

Hasil uji asumsi

Variabel	Normalitas K-SZ Sig	Linieritas (F)	Multikolinieritas (VIF)
Kepemimpinan	0.974	11.948 *	1.548
Motivasi Kerja	0.565	1.318*	1.548
Komitmen kerja	0.505		

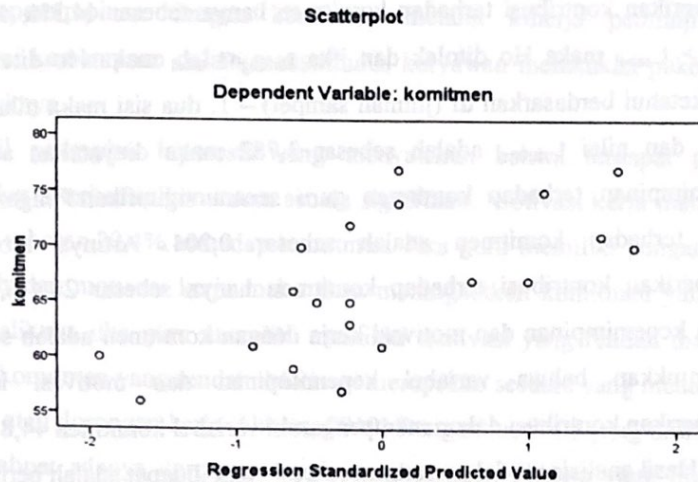
Tabel 6. Hasil Uji asumsi normalitas, linieritas, Multikolinieritas

* : linieritas dengan variabel komitmen kerja

Berdasarkan tabel 6 dapat dikatakan bahwa ke tiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdistribusi normal dengan nilai signifikansi diatas 0.05. Pada uji linieritas dengan menghubungkan variabel kepemimpinan dan motivasi F lebih besar dari 0,05 (0,930) data signifikan linier, nilai F hitung (0,341) lebih kecil dari nilai F tabel ($V_1= 8$; $V_2= 10$ adalah 3,072) data linier. Pada variabel Motivasi dan komitmen kerja nilai signifikan pada uji F lebih besar dari 0,05 (0,321) data signifikan linier, nilai F hitung (1,318) lebih kecil dari nilai F tabel ($V_1= 6$; $V_2= 12$ adalah 2,996) data linier. Maka dinyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap komitmen secara signifikan atau data bergerak secara bersamaan mendekati persamaan garis $Y=X$.

Pada tabel 6. nilai VIF untuk uji multikolinieritas berada pada rentang 1-10 yaitu sebesar 1,548 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas. Artinya tidak terjadi kesamaan varians antara data kepemimpinan dan motivasi dalam mempengaruhi komitmen.

Hasil uji heterokedastisitas



Gambar 1 Pola Scatterplot

Dari gambar scatterplot sebelumnya dapat dianalisis bahwa titi-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar 0. Titik-titik data mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola, bergelombang melebar, kemudian menyempit, dan melebar kembali. Dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi penyebaran perbedaan varians residu regresi kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Guru

Variabel	Komitmen kerja	Uji T
Kepemimpinan	R = 0.665; R ² = 0.443	3.782**
Motivasi Kerja	R = 0.452; R ² = 0,204	2.149**
Kepemimpinan * Motivasi Kerja	R = 0.669; R ² = 0.448	

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan

** signifikan

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diketahui bahwa besar pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen adalah sebesar 0,443. Artinya kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap komitmen hanya sebesar 44,3%, dengan syarat $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Nilai t_{tabel} diketahui berdasarkan df (jumlah sampel) - 1; dua sisi maka nilai t_{tabel} adalah 2,101 dan nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,782 maka dinyatakan ada pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen guru secara signifikan. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen adalah sebesar 0,204. Artinya motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap komitmen hanya sebesar 20,4%. Pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja dengan komitmen adalah sebesar 0,448 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja hanya memberikan kontribusi dalam mempengaruhi variabel komitmen 44,8 persen.

Hasil analisis model persamaan regresi yang didapat adalah berikut

$$Y = 31,136 + 1,195x_1 + 0,245x_2$$

Artinya, apabila terdapat kenaikan satu-satuan kepemimpinan akan mengalami peningkatan sebesar 1,195 dan motivasi kerja jika mengalami kenaikan satu-satuan akan mendapatkan peningkatan sebesar 0,245. Maka nilai dari komitmen sebesar $Y = 31,136 + 1,195 + 0,245$ adalah 32,576.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, berikut ini akan dilakukan pembahasan hasil sebagai berikut.

Dari hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen secara signifikan. Hal serupa juga dilakukan pada penelitian Yuliawan dan Supartha (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen dengan perilaku yang di tunjukkan dan diberikan kepada pegawai sehingga pegawai memprioritaskan pekerjaan. Robbin (dalam Simanjuntak, 2013) mengemukakan bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan

penelitian ini diketahui bahwa kepemimpinan memiliki hubungan dengan komitmen terlihat dari koefisien korelasi sebesar 0,669. Hubungan yang positif antara kepemimpinan dengan komitmen melalui kinerja pemimpin yang mempunyai kemampuan dalam menstimulus karyawan melakukan pekerjaannya sebaik-baiknya.

Dari hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen secara signifikan. Motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 20,4% terhadap komitmen. Jika guru memiliki pengaruh yang tinggi terhadap motivasi kerja maka akan meningkatkan komitmen yang tinggi juga. Sebaliknya jika guru memiliki motivasi yang rendah maka akan memiliki komitmen yang rendah. Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Umam, 2010). Dengan motivasi yang dimiliki oleh guru membuat adanya dorongan untuk melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Sejalan dengan pendapat Purnama, dkk (2016), bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen.

Dari hasil pengujian hipotesis yang menyatakan kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi komitmen. Melihat besar pengaruh adalah 0,448 artinya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap komitmen hanya sebesar 44,8% artinya sebesar 55,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal-hal lain yang dapat mempengaruhi komitmen guru mengajar seperti (i) karakteristik organisasi berupa struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijaksanaan dalam organisasi, (ii) karakter pribadi berupa variabel demografis dan variabel disposisional, (iii) pengalaman berorganisasi yang diungkap oleh Allen dan Mayer (dalam Umam, 2010). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2014) bahwa ada pengaruh yang kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap komitmen. Berdasarkan data deskripsi penelitian dapat dilihat bahwa untuk variabel kepemimpinan, mean empiriknya 25,80 lebih tinggi dari mean hipotetiknya sebesar 20 yang tergolong kedalam kategori tinggi serta persepsi kepemimpinannya positif. Motivasi kerja memiliki mean empirik sebesar 19,10 dan mean hipotetiknya sebesar 15 tergolong kedalam kategori tinggi yang berarti

guru memiliki motivasi tinggi. Dan variabel komitmen memiliki mean empirik 66,65 lebih tinggi dari mean hipotetiknya 50 yang tergolong dalam kategori tinggi berarti memiliki komitmen tinggi bekerja di SMA Katolik Tri Sakti Medan. Berdasarkan data pengkategorisasian, dapat diketahui bahwa rata-rata guru yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki persepsi kepemimpinan terhadap kepala sekolah SMA Katolik Tri Sakti Medan dengan kategori tinggi sebesar 17 orang dan kategori rendah 3 orang. Hal tersebut searah dengan motivasi kerja, guru yang memiliki motivasi sedang 4 orang dan 16 orang yang memiliki motivasi tinggi. Hal serupa juga terjadi pada komitmen, bahwa sebanyak 17 guru memiliki motivasi tinggi dan 3 orang memiliki motivasi sedang. Dari penelitian ini, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan komitmen guru, terutama pada guru di sekolah yayasan katolik di medan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Pengaruh kepemimpinan signifikan terhadap komitmen memiliki pengaruh sebesar 44,3% terhadap komitmen.
2. Pengaruh motivasi kerja signifikan terhadap komitmen memiliki kontribusi sebesar 20,4% terhadap komitmen.
3. Penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen guru mengajar di salah satu sekolah yayasan Sekolah Katholik.

SARAN

Baik bagi pihak sekolah ataupun gurumeningkatkan dan mempertahankan motivasi dan komitmen serta kepemimpinan saat bekerja. Hal yang perlu diperhatikan instansi adalah aspek pekerjaan itu sendiri misalnya memberikan pelatihan dan melaksanakan kegiatan analisis jabatan secara berkala sehingga

guru dapat bekerja dengan nyaman dan merasa bahwa pekerjaannya adalah sebagian dari kehidupannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D.M., Tjahjono, H.K., Wahyuningsih, S. H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul. Yogyakarta
- Chung, C.L., & Chih, J.C. (2013). *The Relationship between Employee Commitment and Job Attitude and Its Effect on Service Quality in the Tourism Industr. American Journal of Industrial and Business Management*, 3, 196-208.
- Dewi, M.K. (2011). Analisis Faktor-Faktor Psikologi yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi pada Wanita Karir Berkeluarga. Skripsi Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif hidayatullah Jakarta.
- Handayani, V.L. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan – Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediator (Studi Kasus : PT PLN Persero) Disjaya Dan Tangerang
- His Holiness Pope Paul VI. (1965). *Gravissimum Education*.
- Martono, N. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- McClellanf, D.C. (1987). *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press
- Simanjuntak, E.T.H. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMK Sub Rayon 03 Pematang Siantar. Vol. 20 No. 1.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Umam, K. (2010). Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. Tentang Guru Dan Dosen.