

# **PENGARUH GOOD GOVERNANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KEPALA SEKOLAH MENENGAH ATAS/SEDERAJAT DI KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

**Esti Anggraini**

Di bawah bimbingan : Syakdanur Nas dan Gani Haryana  
Pendidikan Ekonomi, FKIP – Universitas Riau  
Jl. Bina Widya KM 12,5 Pekanbaru

## **ABSTRACT**

*School is an educational institution is a place to print human resources. The progress of a school can not be separated from the role of the school principal as the supreme leader at the school. The school principal has the responsibility to deliver the objectives for the school. The realization of school goals must be based on the principal's commitment to the organization. One attempt was made to encourage the growth of the principal organizational commitment is to create good governance and improve job satisfaction. This study aims to whether good governance and job satisfaction has an influence on organizational commitment on the principal medium / equivalent in Indragiri Hulu. The research was carried out to 24 school principals with the sampling technique using two methods stack sampling. From the results of research conducted by multiple linear regression technique partially aware that good governance does not affect the principal organizational commitment. This is due to the good governance does not motivate principals to increase the commitment to the school. On the other hand, affects job satisfaction organizational commitment principals. This is because all the good facilities and associated school principal relationship with all that is within the school has been going well, so that principals feel happy and proud to do their works at the school. Good governance and simultaneously influence job satisfaction organizational commitment.*

*Keywords: Good Governance, Job Satisfaction, and Organizational Commitment.*

## **A. PENDAHULUAN**

Sekolah Menengah Atas diselenggarakan dengan tujuan memberikan bekal kemampuan kepada peserta didik untuk mengembangkan kehidupannya sebagai pribadi, anggota masyarakat, warga negara dan anggota umat manusia, serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah mempunyai peranan dan tanggung jawab yang besar untuk mengelola semua komponen-komponen yang ada di sekolah. Dalam konteksnya kepala sekolah mempunyai tugas yaitu sebagai supervisi, administrasi, pendidik, manajer, dan pemimpin. Berkenaan dengan hal ini, seorang kepala sekolah tidak hanya di tuntutan sebatas melaksanakan tugas yang diserahkan kepadanya.

Berkenaan dengan hal ini, seorang kepala sekolah tidak hanya di tuntut sebatas melaksanakan tugas yang diserahkan kepadanya. Kepala sekolah diharapkan memiliki rasa tanggung jawab bukan hanya sebagai status atau “positional leader” belaka. Dari penjelasan tersebut terlihat bahwa tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dari sikap dan perilaku pimpinannya. Kepala sekolah akan bekerja dengan baik apabila dilandasi oleh komitmen organisasi.

Sumarno (2005 : 2) mengemukakan komitmen organisasi diartikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Kepala sekolah yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, kepala sekolah akan memiliki keyakinan yang pasti untuk mewujudkan tujuan organisasi. Untuk itu komitmen yang tinggi akan menjadikan individu lebih mementingkan kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadi, dan berusaha menjadikan organisasi tersebut menjadi lebih baik.

Salah satu usaha dalam menciptakan komitmen organisasi adalah dengan meningkatkan *good governance*. Menurut United Development (UNDP) menerjemahkan *governance* sebagai tata pemerintah yang merupakan penggunaan wewenang administrasi guna mengelola urusan-urusan Negara pada semua tingkat.

Terlepas dari *good governance*, kepuasan kerja juga mempunyai hubungan pengaruh terhadap komitmen organisasi. Menurut Anaroga (2000 : 78) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerjanya.

Berkaitan dengan hal itu Kepala Sekolah Menengah Atas Kabupaten Indragiri Hulu dalam melaksanakan tugasnya cenderung monoton. Kepala sekolah kurang tertantang untuk beraktivitas bagi sekolahnya. Minimnya fasilitas seharusnya mampu meningkatkan kreatifitas kepala sekolah dalam menjalankan pekerjaannya, seperti menciptakan tata kelola peraturan yang baik untuk meningkatkan tanggung jawab di dalam proses kegiatan disekolah.

Berdasarkan pengamatan sementara terhadap beberapa kepala sekolah ditemukan gejala sebagai berikut :

1. Kebanggaan kepala sekolah dalam melakukan pekerjaan terhambat, hal ini diakibatkan kondisi kerja yang kurang mendukung seperti kurangnya komunikasi dan hubungan yang baik disekolah, sehingga kepala sekolah melaksanakan pekerjaannya asal.
2. Sebagian saja kepala sekolah yang bergairah dalam melaksanakan tugasnya, karena terganggunya ketertiban di sekolah, sehingga mengganggu penyelesaian pekerjaannya.
3. Minimnya tanggung jawab kepala sekolah dalam penyelesaian pekerjaan administrasi dan supervisi sekolah, hal ini kurangnya loyalitas kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya.

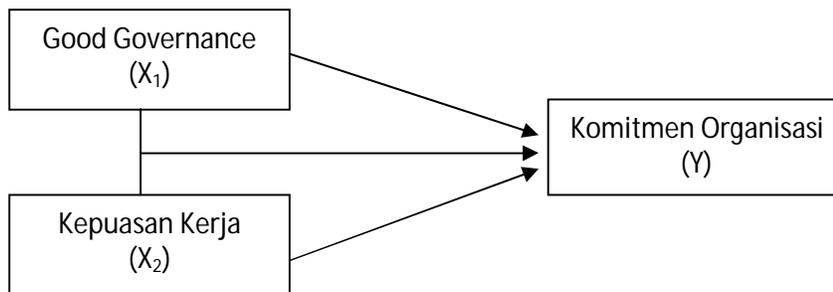
Gejala di atas menunjukkan *good governance* dan kepuasan kerja kepala sekolah menengah atas rendah, hal ini diduga ada hubungannya dengan komitmen organisasi kepala sekolah tersebut. Apabila *good governance* dan kepuasan kerja yang rendah, dibiarkan terus menerus akan mengakibatkan kurangnya komitmen organisasi kepala sekolah dan dalam waktu lama akan mengganggu pencapaian tujuan pendidikan di sekolah menengah atas.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka akan diteliti lebih lanjut tentang “Pengaruh good governance dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi kepala sekolah menengah atas/ sederajat di Kabupaten Indragiri Hulu.”

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pengaruh good governance dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi kepala sekolah menengah atas/ sederajat di Kabupaten Indragiri Hulu dan kepala sekolah dapat menjadi kepala sekolah yang berkomitmen dan selalu berinovasi untuk mewujudkan tujuan sekolah.

## B. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, populasinya adalah sekolah yang tersebar di 13 kecamatan terdiri dari 44 kepala sekolah. Penelitian ini menggunakan metode *Two-Stage Random Sampling*. Teknik ini merupakan teknik yang berusaha menggabungkan dua teknik agar didapat sampel yang memenuhi syarat. Dalam hal ini peneliti menggabungkan dua teknik, *sampel stratified cluster random*. Berdasarkan kriteria *Two-Stage Random Sampling* yang telah ditentukan, maka diperoleh subyek penelitian sebanyak 24 kepala sekolah yang tersebar dari 6 kecamatan. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui metode angket/ koesioner yang disusun berdasarkan komponen dari masing-masing variabel.



Gambar I : Skema Penelitian

## C. TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif . Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis Regresi Linier Berganda dilakukan untuk memprediksi pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat, dalam penelitian yaitu seberapa besar pengaruh good governance ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana :

Y = Komitmen Organisasi

a = Konstansta

$x_1$  = *Good Governance*

$x_2$  = Kepuasan Kerja

$b_1b_2$  = Koefesien regresi/ besarnya pengaruh

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Good Governance (X<sub>1</sub>)

Penerapan prinsip-prinsip *good governance* merupakan suatu cara yang dilakukan oleh kepala sekolah agar kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dan loyalitas terhadap sekolahnya. dengan adanya *good governance* dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Dengan mewujudkan *good governance* dan penerapan yang sesuai dengan prinsipnya maka kepala sekolah akan mampu meningkatkan komitmen organisasi.

Variabel *good governance* diwakili oleh beberapa indikator. Dimana indikator Good Governance (X<sub>1</sub>) yaitu terdiri dari akuntabilitas, tanggungjawab, transparansi, dan keadilan.

Berdasarkan hasil penelitian pada kepala sekolah di Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat tanggapan responden mengenai *good governance* tempat mereka bekerja pada tabel 1.

No	Aspek Yang Diukur	N	Jlh Item	Persentase (%)										Jlh
				SS		S		CS		KS		TS		
				F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Keadilan	24	5	67	60,91	43	39,09	0	0	0	0	0	0	100
2	Akuntabilitas	24	5	62	51,67	57	47,5	1	0,83	0	0	0	0	100
3	Transparansi	24	4	35	36,46	53	55,21	8	8,33	0	0	0	0	100
4	Tanggung Jawab	24	3	26	36,11	40	55,55	3	4,17	2	2,78	1	1,39	100
<b>Jumlah</b>		<b>24</b>	<b>17</b>	<b>190</b>	<b>185,15</b>	<b>193</b>	<b>197,35</b>	<b>12</b>	<b>13,33</b>		<b>2,78</b>		<b>1,39</b>	<b>-</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>46,29</b>		<b>49,34</b>		<b>3,33</b>		<b>0,69</b>		<b>0,35</b>	<b>100</b>

### Sumber data olahan

Berdasarkan tabel 1. Dapat diketahui bahwa *good governance* kepala sekolah menengah atas/ sederajat di Kabupaten Indragiri Hulu sudah baik. Dari 4 indikator *good governance* tersebut, hasil dapat dilihat kepala sekolah menjawab pada kolom setuju. Dengan demikian *good governance* kepala sekolah di Kabupaten Indragiri Hulu sudah baik.

### Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan seseorang baik sebagai pribadi atau sebagai bagian dari organisasi tidak akan terlalu sulit tercapai apabila mempunyai komitmen yang kuat untuk mencapai kepuasan tersebut. Dengan rasa senang dan bahagia terhadap pekerjaannya akan menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen organisasi bagi kepala sekolah.

Variabel kepuasan kerja diwakili oleh beberapa indikator. Dimana indikator Good Governance (X<sub>2</sub>) yaitu terdiri dari rasa bangga dengan pekerjaan, menyenangkan/mencintai pekerjaan, bergairah dengan pekerjaan dan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Berdasarkan hasil penelitian pada kepala

sekolah menengah atas/ sederajat di Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat tanggapan responden mengenai kepuasan kerja tempat mereka bekerja pada tabel 2.

No	Aspek Yang Diukur	N	Jlh Item	Persentase (%)										Jlh
				SS		S		CS		KS		TS		
				F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Rasa bangga dengan pekerjaan	24	5	57	47,5	58	48,33	5	4,17	0	0	0	0	100
2	Mencintai pekerjaan	24	4	49	51,04	46	47,92	1	1,04	0	0	0	0	100
3	Bergairah dengan pekerjaan	24	5	56	46,67	58	48,33	3	2,5	3	2,5	0	0	100
4	Tanggung jawab dengan pekerjaan	24	2	20	41,67	27	56,25	0	0	1	2,08	0	0	100
<b>Jumlah</b>		<b>24</b>	<b>16</b>	<b>182</b>	<b>186,88</b>	<b>189</b>	<b>200,83</b>	<b>9</b>	<b>7,71</b>	<b>4</b>	<b>4,58</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>46,72</b>		<b>50,21</b>		<b>1,93</b>		<b>1,14</b>		<b>0</b>	<b>100</b>

Sumber data olahan

Berdasarkan tabel 2. Dapat diketahui bahwa kepuasan kerja kepala sekolah menengah atas/ sederajat di Kabupaten Indragiri Hulu sudah baik. Dari 4 indikator kepuasan kerja tersebut, hasil dapat dilihat kepala sekolah menjawab pada kolom setuju. Dengan demikian kepuasan kerja kepala sekolah di Kabupaten Indragiri Hulu sudah baik.

### **Komitmen Organisasi (Y)**

Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi.

Variabel komitmen organisasi diwakili oleh beberapa indikator. Dimana indikator komitmen organisasi (Y) yaitu terdiri dari *affective comitment*, *continuance comitment*, *normative comitment*. Berdasarkan hasil penelitian pada kepala sekolah di Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat tanggapan responden mengenai keomitmen organisasi tempat mereka bekerja pada tabel 3.

No	Aspek Yang Diukur	N	Jlh Item	Persentase (%)										Jlh
				SS		S		CS		KS		TS		
				F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Affective Comitment	24	6	79	58,09	47	34,56	3	2,21	5	3,67	2	1,47	100
2	Continuance Comitment	24	4	30	31,25	40	41,66	11	11,46	11	11,46	4	4,17	100
3	Normative Comitment	24	6	58	40,28	74	51,39	9	6,25	3	2,08	0	0	100
<b>Jumlah</b>		<b>24</b>	<b>16</b>	<b>167</b>	<b>129,62</b>	<b>161</b>	<b>127,61</b>	<b>23</b>	<b>19,92</b>	<b>19</b>	<b>17,21</b>	<b>8</b>	<b>5,64</b>	<b>-</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>43,21</b>		<b>42,54</b>		<b>6,64</b>		<b>5,74</b>		<b>1,88</b>	<b>100</b>

### Sumber data olahan

Berdasarkan tabel 3. Dapat diketahui bahwa komitmen organisasi kepala sekolah menengah atas/ sederajat di Kabupaten Indragiri Hulu sudah baik. Dari 4 indikator komitmen organisasi tersebut, hasil dapat dilihat kepala sekolah menjawab pada kolom setuju. Dengan demikian komitmen organisasi kepala sekolah di Kabupaten Indragiri Hulu sudah baik.

### Pengujian Hipotesis

Pengukuran statistik dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 16.00.

### Uji Validitas Dan Reliabilitas

Secara keseluruhan uji validitas pada item koesioner good governance menghasilkan data validitas yang bergerak diantara 0,512 – 0,934 dengan reliabilitas 0,939. Item yang valid berjumlah 17 item. Uji validitas akhir pada item-item koesioner kepuasan kerja mengasilkan data validitas yang bergerak diantara 0,512 – 0,840 dengan reliabilitas 0,864. Item yang valid berjumlah 16 item. Sedangkan uji validitas akhir pada item koesioner komitmen organisasi bergerak antara 0,535 – 0,854 dengan reliabilitas 0,923. Item yang valid berjumlah 16 item.

### Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara persial. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelasan secara individual dalam menerangkan variabel terikat.

Jika nilai pada kolom signifikan  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maksudnya variabel Good Governance ( $X_1$ ), maupun variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap komitmen organisasi kepala sekolah ( $Y$ ).

Tabel 4 : hasil uji regresi dengan menggunakan Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.995	6.322		2.372	.027
Goodgovernance	.222	.145	.250	1.530	.141
Kepuasankerja	.545	.151	.590	3.613	.002

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Dari tabel 4. dapat dilihat bahwa nilai pada kolom signifikan lebih besar dari level of significant yaitu  $0,141 > 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dapat disimpulkan bahwa variabel good governance ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi kepala sekolah (Y) pada Sekolah Menengah Atas/Sederajat di Kabupaten Indragiri Hulu. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terlihat pada kolom signifikansi lebih kecil dari level of significant yaitu  $0,002 < 0,005$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) pada Kepala Sekolah Menengah Atas/Sederajat Kabupaten Indragiri Hulu.

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel terikat secara bersama-sama. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 5 : hasil uji regresi dengan menggunakan Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	884.985	2	442.492	11.748	.000 <sup>a</sup>
	Residual	790.974	21	37.665		
	Total	1675.958	23			

Data olahan SPSS

Dari tabel nomor 5 dapat dilihat nilai pada kolom signifikan sebesar 0,000 ini menunjukkan nilai pada kolom signifikan  $< \text{level of significant}$  yaitu  $0,000 < 0,005$  ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel good governance ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) pada Kepala Sekolah Menengah Atas/Sederajat di Kabupaten Indragiri Hulu.

## **Pembahasan**

### **a. Pengaruh Good Governace Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah**

Dari hasil uji t diperoleh bahwa secara persial, variabel good governance ( $X_1$ ) member pengaruh yang negatif terhadap komitmen organisasi (Y) pada kepala sekolah menengah atas/ sederajat di kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini dilihat pada kolom signifikan  $>$  level of significant yaitu  $0,141 > 0,005$ , hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak.

Hal ini sesuai dengan pernyataan hasil penelitian Herlin (2010) yang berjudul “Pengaruh good governance dan standar akuntansi pemerintahan terhadap akuntabilitas keuangan dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi”, menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara good governance (akuntabilitas) terhadap komitmen organisasi dan kinerja organisasi.

### **b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah**

Dari hasil uji t diperoleh bahwa secara persial, variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) member pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y) pada kepala sekolah menengah atas/ sederajat di Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini dapat dilihat pada kolom signifikan  $<$  level of significant yaitu  $0,000 < 0,005$  hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian Bayu Aktami (2002) yang berjudul “Kontribusi Kepuasan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen Organisional”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi terjadinya komitmen karyawan yang efektif. Temaluru (2001) juga senada, bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja.

### **c. Pengaruh Good Governance dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah**

Dari hasil perhitungan uji F bahwa secara silmultan, variabel good governance ( $X_1$ ) dan kepuassan kerja ( $X_2$ ) memberi pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y) pada kepala sekolah menengah atas/ sederajat di Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini terlihat dari nilai pada kolom sig  $<$  level of significant yaitu  $0,000 < 0,005$  hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian Rina Ani Sapariah (2010) yang berjudul “ pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor Dan Komitmen Organisasi”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara good governace dengan komitmen karyawan.

Kemudian hal ini juga sesuai dengan penelitian Muhadi (2007) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan.

## E. SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian mengenai pengaruh good governance dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi kepala sekolah SMA/ sederajat di Kabupaten Indragiri Hulu, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan uji F bahwa secara silmultan, variabel good governance ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) memberi pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi kepala sekolah menengah atas/ sederajat di kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini terlihat dari nilai pada kolom signifikansi  $<$  level of significant yaitu  $0,000 < 0,005$  hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini dikarenakan good governance dan kepuasan kerja harus dimiliki dan dirasakan oleh setiap kepala sekolah.
2. Dari hasil uji t diperoleh bahwa secara persial, variabel good governance ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ) pada kepala sekolah menengah atas/ sederajat di Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini dilihat dari nilai pada kolom signifikansi  $>$  level of significant yaitu  $0,141 > 0,005$  hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak. Hal ini dikarenakan good governance yang dibangun kepala sekolah tidak dapat menimbulkan rasa komitmen organisasi kepala sekolah tetapi dapat mempertahankan kepala sekolah untuk tetap bekerja dengan baik. Sedangkan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) memberi pengaruh positif terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ) pada kepala sekolah menengah atas/ sederajat di Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini dilihat dari nilai pada kolom signifikansi  $<$  level of significant yaitu  $0,000 < 0,005$  hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja dapat memotivasi komitmen organisasi.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepala sekolah disarankan agar lebih meningkatkan akuntabilitas dan tanggung jawab dalam melaksanakan program dan kegiatan di sekolah.
2. Kepala sekolah disarankan untuk lebih transparansi dalam penyusunan dan pelaporan keuangan sekolah.
3. Peneliti selanjutnya disarankan agar menambah variabel penelitian lainnya yang dapat memengaruhi komitmen organisasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdulkadir, 2005. *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Gaji Komitmen Organisasi dan Kinerja*. Malang

Achmad. 2010. *Konsep dan Implementasi Good Governance serta Pemberdayaan Masyarakat di Rokan Hulu*. Rokan hulu : Pemerintahan Rokan Hulu

As'ad, Mohd. 2000. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty

Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efketivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta

Jonathan Sarwono,2012.*Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*.PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.

Marwasnsyah 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pusat Penerbit Administrasi Niaga

Robbins, Stephen P.2006. *Perilaku Oragnisasi (Edisi Lengkap/Edisi ke 10, Ahli Bahasa oleh Benyamin Molan)*.Jakarta:Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, Stephen P. 2008. *Essential of Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN