

**JURNAL PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**Halaman Jurnal: <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jurdiqbud>Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php>

PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI KOTA TANJUNGBALAI

RIZLAN

MTs Negeri Tanjung Balai

rizlannasution24@gmail.com**ABSTRAK**

This research aims to analyze (1) To analyze the influence of situational leadership on teacher commitment in Madrasah Tsanawiyah State of Tanjungbalai City. (2) To analyze the influence of organizational culture on the commitment of teachers in Madrasah Tsanawiyah State of Tanjungbalai City. (3) To analyze the influence of situational leadership and organizational culture together on the commitment of teachers in Madrasah Tsanawiyah State of Tanjungbalai City. The type of research used is quantitative research with questionnaire dissemination methods. Sampled in this study 51 teachers in Madrasah Tsanawiyah State of Tanjungbalai City. The calculation of analytical tests in this study was conducted using the Statistical Package for Social Science (SPSS) program. Based on the results of research that (1) situational leadership has a significant effect on the commitment of teachers in Madrasah Tsanawiyah State of Tanjungbalai City. This is characterized by the value given X_1 (situational leadership) to Y (teacher commitment) of 31,2% and positive means that the greater the situational leadership of the principal of Madrasah Tsanawiyah State of Tanjungbalai (X_1) the greater the teacher commitment (Y). t_{count} at $X_1 = 2,394 > t_{table} (0,05;49) = 0,2329$ or by comparing sig value = $0,001 < \text{error level of } 5\% = 0,05$. (2) The culture of significant influential organizations has a teacher commitment in Madrasah Tsanawiyah State of Tanjungbalai City. This is characterized by an X_2 (organizational culture) value to Y (teacher commitment) of 31,4% and positive means that the greater the organizational culture (X_2) the greater the teacher commitment (Y). t_{count} at $X_2 = 2,413 > t_{table} (0,05;49) = 0,2329$ or by comparing the value of sig = $0,000 < \text{error level of } 5\% = 0,05$. (3) Situational leadership variables and organizational culture had an effect of 50,10% on teacher commitment in Madrasah Tsanawiyah State of Tanjungbalai City. Simultaneously situational leadership and organizational culture are low to the commitment of teachers in Madrasah Tsanawiyah State of Tanjungbalai City.

Keywords: *Situational Leadership, Organizational Culture, Teacher Commitment.*

Abstrac

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Untuk mengetahui berapa besar pengaruh kepemimpinan situasional terhadap komitmen guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai. (2) Untuk mengetahui berapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai. (3) Untuk mengetahui berapa besar pengaruh kepemimpinan situasional dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penyebaran (angket) kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap Pegawai Negeri Sipil yang berada di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai yang berjumlah 51 guru. Adapun Penghitungan uji analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Berdasarkan hasil penelitian bahwa (1) Kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai. Hal ini ditandai dengan nilai yang diberikan X_1 (kepemimpinan situasional) terhadap Y (komitmen guru) sebesar 31,2% dan positif artinya semakin besar kepemimpinan situasional kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai (X_1) maka semakin besar pula komitmen guru (Y). t_{hitung} pada $X_1 = 2,394 > t_{tabel} (0,05;49) = 0,2329$ atau dengan membandingkan nilai sig = $0,001 < \text{taraf}$

Received Desember 30, 2022; Revised Januari 2, 2022; Accepted Februari 22, 2022

kesalahan 5% = 0,05. (2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai. Hal ini ditandai dengan nilai X_2 (budaya organisasi) terhadap Y (komitmen guru) sebesar 31,4% dan positif artinya semakin besar budaya organisasi (X_2) maka semakin besar pula komitmen guru (Y). t_{hitung} pada $X_2 = 2,413 > t_{tabel} (0,05;49) = 0,2329$ atau dengan membandingkan nilai $sig = 0,000 < \alpha$ kesalahan 5% = 0,05. (3) Variabel kepemimpinan situasional dan budaya organisasi berpengaruh sebesar 50,10% terhadap komitmen guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai. Secara simultan kepemimpinan situasional dan budaya organisasi berpengaruh rendah terhadap komitmen guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi, Komitmen Guru.*

1. PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya.

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau instansi memiliki peranan yang cukup penting dalam mencapai tujuan dari organisasi atau instansi dikarenakan kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dan sesuai dengan kondisi dan keadaan pegawai dalam bekerja akan menjadi hal terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi atau instansi. Salah satu gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan situasional. Gaya kepemimpinan situasional sebagai sebuah bentuk tindakan yang memiliki dasar hubungan yang saling memberikan pengaruh antara pemimpin dan pegawai terhadap arahan yang diberikan oleh pemimpin serta petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan, dan sebuah dukungan sosioemosional dari seorang pemimpin. Selain itu, tingkat kesiapan dan kematangan dari seorang pegawai yang ditunjukkan dari pelaksanaan sebuah pekerjaan yang akan dilihat dari fungsi dan tujuan tertentu

Selain gaya kepemimpinan situasional yang memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan, budaya organisasi turut memberikan pengaruh terhadap komitmen dari seorang guru. Upaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasional pegawainya, tidak lepas dari budaya organisasi yang diterapkan, dimana budaya organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan seseorang dalam berperilaku di suatu organisasi. Setiap organisasi dihadapkan dengan tantangan untuk menyeimbangkan kepentingan anggota dan kepentingan organisasi sehingga disaat tujuan organisasi tercapai, anggota juga merasa telah melakukan langkah yang berarti dan merasa puas disaat tujuan organisasi tercapai. Keberadaan serta keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh keberhasilan dalam menanamkan dan mempertahankan visi, misi, nilai, dan norma organisasi yang tercermin dalam budaya organisasi yang diterapkan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan kepemimpinan yang tepat, maka organisasi akan selalu mengambil langkah yang tepat dan mampu mencapai tujuan. Salah satu teori kepemimpinan yang cocok diterapkan di era dinamis ini adalah *Contingency Model of Leadership Effectiveness* dari Fred Fiedler (1967). Teori tersebut menyatakan bahwa efektivitas suatu kelompok atau organisasi tergantung pada interaksi antara kepribadian pemimpin dan situasi. Situasi dirumuskan dengan dua karakteristik yaitu derajat situasi di mana pemimpin menguasai, mengendalikan dan memengaruhi situasi dan derajat situasi yang menghadapkan manajer dengan ketidakpastian. Ardian (2021:83).

Gaya Kepemimpinan Situasional dikembangkan oleh Paul Hersey dan pakar kepemimpinan yaitu Ken Blanchard. Kepemimpinan Situasional bukanlah gaya Kepemimpinan Statis. Sebaliknya, ini fleksibel, di mana manajer menyesuaikan gaya manajemennya dengan berbagai faktor di tempat kerja, termasuk hubungannya dengan karyawan. Artinya, manajer yang hidup dengan kepemimpinan Situasional harus memilih Gaya Kepemimpinan yang berkaitan dengan kematangan pengikut. Misalnya, jika kedewasaan pengikut tinggi, model menyarankan pemimpin memberikan panduan minimal. Sebaliknya, jika kematangan pengikut rendah, manajer mungkin perlu memberikan arahan eksplisit dan mengawasi kerja - sama untuk memastikan kelompok memiliki kejelasan tentang tujuan mereka dan bagaimana mereka diharapkan untuk mencapainya.

Menurut Banendro (2016:14), budaya organisasi dapat digambarkan sebagai nilai, norma dan artefak yang diterima oleh anggota organisasi sebagai iklim organisasi ia akan mempengaruhi dan dipengaruhi strategi organisasi, struktur dan sistem organisasi. Sedangkan menurut Greebeg dan Baron (2010:56), budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai, norma dan pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi. Menurut Furnham dan Gunter 1993 dan Sunarto (2005:25), budaya organisasi didefinisikan sebagai keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam suatu organisasi dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kami melakukan sesuatu disekitar sini.

Budiono *et al.* (2016:17) mengemukakan budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi & misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya, budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya

Komitmen guru merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya yang membuat individu atau karyawan merasa nyaman . Komitmen guru mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri, keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi. Berikut ini dikemukakan definisi Komitmen Organisasi dari para ahli, diantaranya :

Pendapat Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) menyatakan bahwa: “Komitmen guru adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi”. Sedangkan menurut Wati (2013) : “Komitmen guru adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu”. Selanjutnya Lambert *et al.*, dalam Wibawa (2015) menyatakan bahwa: “Komitmen guru adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan, maupun kelompok kerja. Komitmen guru sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri”

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi 51 responden dengan disain non eksperimen. Jadi peneliti tidak mengadakan perlakuan terhadap subjek penelitian melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi dan dialami oleh subjek penelitian. Artinya manipulasi terhadap variabel penelitian tidak dilakukan, namun hanya menggali fakta-fakta dari peristiwa yang telah terjadi dengan menggunakan angket yang berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang merefleksikan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan rumus korelasi produk moment (Arikunto, 2014:17) dan uji reliabilitas nilai alpha cronbach > 0,5 (Azwar, 2012: 232).

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan situasional (X1) dan budaya organisasi (X2). Data-data kuantitatif dalam mengukur variabel ini, penulis menggunakan angket (kepemimpinan situasional dan budaya organisasi) dengan tujuan dan harapan para responden akan memberi jawaban sesuai dengan yang dialaminya dan variabel terikat komitmen guru (Y)

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai. Isi dari beberapa butir pernyataan dari kuesioner yang dirumuskan berbentuk pilihan berganda dimana tiap item pernyataan yang memiliki lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor menggunakan sistem skala *likert*

Hasil penelitian disebut valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian disini menggunakan rumus korelasi produk moment (Arikunto, 2014:17).

$$\sum xy = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dari beberapa teknik analisis korelasi yang ada, maka dipilih Korelasi Pearson Product Moment (*r*), yang sangat berguna untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (pengaruh) dengan variabel terikat (terpengaruh). Uji korelasi bivariat dengan menggunakan Program Komputer SPSS 22,00 for Windows, yakni untuk mengukur keeratan hubungan antara kepemimpinan situasional dan budaya organisasi Terhadap komitmen guru.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel kepemimpinan situasional (X1), budaya organisasi (X2) terhadap komitmen guru (Y) dapat ditentukan rumus koefisien determinan sebagai berikut :

$$K_p = r^2 \times 100 \%$$

Kemudian dilakukan uji signifikan yang berfungsi mencari makna pengaruh variabel Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi dengan Komitmen Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai, maka hasil korelasi Pearson Product Moment tersebut diuji dengan Uji Signifikan dengan rumus :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Pengaruh

Berikut dibawah ini disajikan tabulasi variabel kepemimpinan situasional (X1), variabel budaya organisasi (X2) dan variabel komitmen guru pada MTsN Kota Tanjungbalai, berdasarkan dari hasil jawaban responden diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.1
Hasil Perhitungan Antar Dimensi

Kepemimpinan situasional (X1)	Komitmen guru (Y)			Jumlah	Rata-rata
	Komitmen Afektif	Komitmen Berkelanjutan	Komitmen Normatif		
	D1	D2	D3		
Gaya Mendelegasi (D1)	-0.241	-0.413	-0.429	-1.083	-0.361
Gaya Berpartisipasi (D2)	-0.274	-0.540	-0.403	-1.217	-0.406
Gaya Menjual (D3)	0.850	0.517	1.001	2.368	0.789
Gaya Menyuruh (D4)	-0.022	0.734	0.094	0.806	0.269
Budaya organisasi (X2)	Komitmen guru (Y)			Jumlah	Rata-rata
	D1	D2	D3		
	D1	D2	D3		
Keterlibatan (D1)	0.174	0.780	0.305	1.259	0.420
Konsistensi (D2)	0.169	-0.053	0.112	0.228	0.076
Adaptabilitas (D3)	0.392	-0.149	0.260	0.503	0.168
Misi (D4)	-0.278	-0.216	-0.248	-0.742	-0.247

Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2022

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui seberapa besar pengaruh antar dimensi antara variabel X1 terhadap Y yaitu D1 sebesar (-0,361), D2 sebesar (-0,406), D3 sebesar 0,789, dan D4 sebesar 0,269. Sedangkan variabel X2 terhadap variabel Y adalah D1 sebesar 0,420, D2 sebesar 0,076, D3 sebesar 0,168, dan D4 sebesar (-0,247).

4.2 Analisis Pengaruh Ganda

Berikut dibawah ini disajikan tabulasi rangkuman pengaruh kepemimpinan situasional(X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap komitmen guru guru (Y) pada MTsN Kota Tanjungbalai, berdasarkan dari hasil jawaban responden diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.2
Hasil Rangkuman Pengujian Hipotesis

Variabel yang dikorelasikan	Hasil Koefisien
Kepemimpinan situasional terhadap komitmen guru (X1.Y)	0.160
Budaya organisasi terhadap komitmen guru (X2.Y)	0.162
Kepemimpinan situasional dan Budaya organisasi terhadap komitmen guru (X1.X2.Y)	0.251

Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2022

Berdasarkan hasil olahan tabel 4.13. diatas dapat diketahui bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh sebesar 0,160 terhadap komitmen guru di MTsN Kota Tanjungbalai, budaya organisasi berpengaruh sebesar 0,162 terhadap komitmen guru di MTsN Kota Tanjungbalai, sedangkan kepemimpinan situasional dan budaya organisasi berpengaruh sebesar 0,251 terhadap komitmen guru di MTsN Kota Tanjungbalai

4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.3 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 ^a	.251	.220	6.82679

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah SPSS, 2022

4.4 Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Xi) secara individual berhubungan dengan variabel dependen (Y).

Tabel 4.16. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.488	5.642		4.340	.000
X1	.240	.100	.312	2.394	.021
X2	.269	.111	.314	2.413	.020

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah SPSS, 2022

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan pada hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan situasional mempunyai pengaruh sebesar 31,2% terhadap komitmen guru di MTsN Kota Tanjung Balai, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional yang dimiliki oleh kepala sekolah berpengaruh cukup kuat terhadap komitmen guru. Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap komitmen guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) Kota Tanjung Balai ditentukan oleh dimensi yaitu : gaya mendelegasi, gaya berpartisipasi, gaya menjual dan gaya menyuruh secara parsial berpengaruh cukup kuat terhadap komitmen guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) Kota Tanjung Balai.
2. Budaya organisasi mempunyai pengaruh sebesar 31,4% terhadap komitmen guru di MTsN Kota Tanjung Balai, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dimiliki oleh guru berpengaruh kuat terhadap komitmen guru di MTsN Kota Tanjung Balai. Pengaruh Budaya organisasi terhadap komitmen guru di MTsN Kota Tanjung Balai ditentukan oleh dimensi : keterlibatan guru, konsistensi, adaptabilitas dan misi mempunyai pengaruh cukup kuat terhadap komitmen kerja guru di MTsN Kota Tanjung Balai.
3. Kepemimpinan situasional dan budaya organisasi berpengaruh sebesar 25,10% terhadap komitmen guru di MTsN Kota Tanjung Balai. Secara simultan kepemimpinan situasional dan budaya organisasi berpengaruh cukup kuat terhadap komitmen guru di MTsN Kota Tanjung Balai.

Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai (Rizlan)

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis akan memberikan saran yang bermanfaat sebagai berikut :

1. Kepada kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjung Balai agar memperhatikan kepemimpinan situasional dalam kepemimpinannya , sebab kepemimpinan situasional menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya.
2. Kepada kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjung Balai agar memperhatikan Budaya organisasi, sebab salah satu indikatornya yaitu adanya misi menjadi faktor yang turut menyumbangkan pengaruh besar terhadap komitmen guru dalam mencapai cita-cita bersama dalam memajukan Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjung Balai
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel selain yang diteliti oleh peneliti dan menambah sampel penelitian untuk membuktikan kembali variabel dalam penelitian ini.
4. Lingkup penelitian ini hanya dipusatkan pada kepemimpinan situasional dan budaya organisasi terhadap komitmen guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjung Balai, maka diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk memperluas lingkup area penelitian agar didapat masalah yang lebih kompleks.