

**ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN
ORGANISASI PADA GURU DI SMA NEGERI 1 AIR PUTIH**

SKRIPSI

OLEH:

MITHA SEPTIANA TAMPUBOLON

21.860.0048



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/1/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/1/26

**ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN
ORGANISASI PADA GURU DI SMA NEGERI 1 AIR PUTIH**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH:

MITHA SEPTIANA TAMPUBOLON

21.860.0048



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/1/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/1/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi pada Guru di SMA Negeri 1 Air Putih

Nama

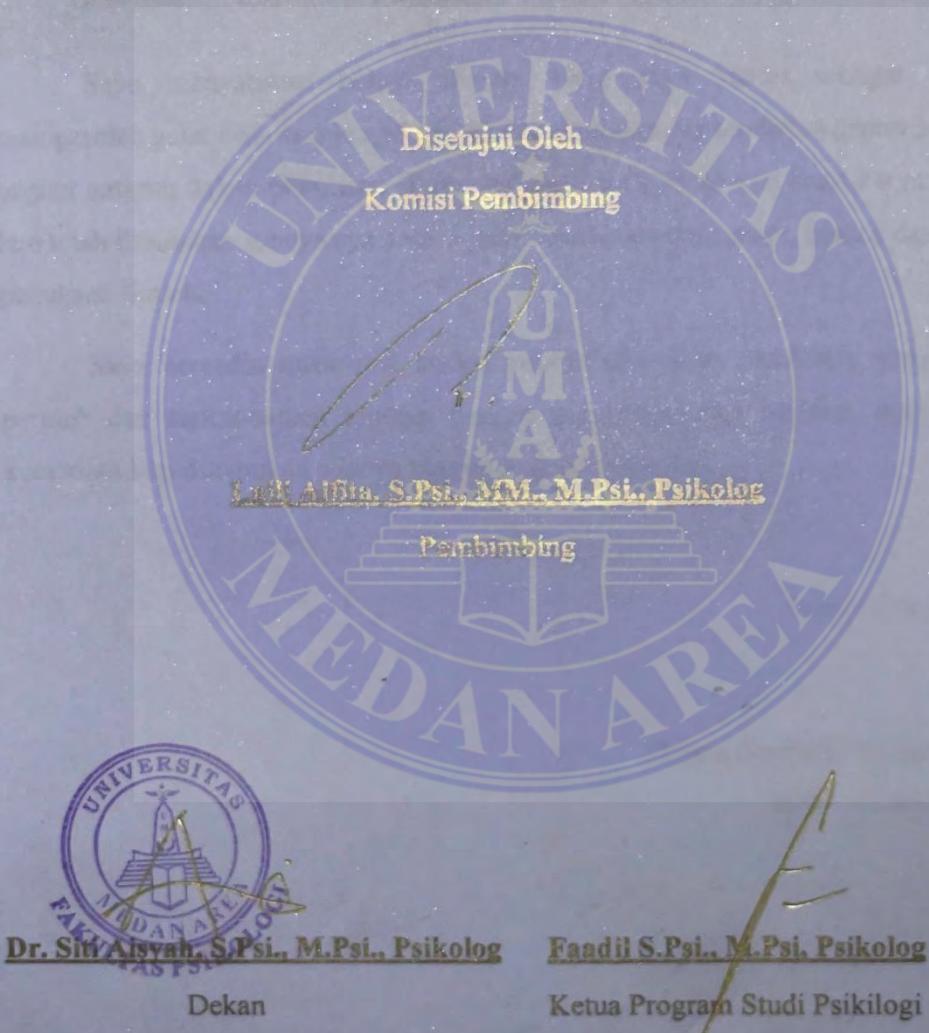
Mitha Septiana Tampubolon

NPM

218600048

Fakultas

: Psikologi



Tanggal Lulus : 31 Juli 2025

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mitha Septiana Tampubolon
NPM : 218600048
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Mitha Septiana Tampubolon

NPM: 21.860.0048

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mitha Septiana Tampubolon
NPM : 218600048
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi pada Guru di SMA Negeri 1 Air Putih**. Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : Juli, 2025

Yang menyatakan



Mitha Septiana Tampubolon

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU DI SMA NEGERI 1 AIR PUTIH

ABSTRAK

MITHA SEPTIANA TAMPUBOLON
NPM: 21.860.0048

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada guru di SMA Negeri 1 Air Putih. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan jumlah sampel sebanyak 53 guru. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data menggunakan model skala Likert melalui skala faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain faktor personal, faktor organisasi, faktor non-organisasional, motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan keadilan organisasi. Analisis data menggunakan analisis deskriptif frekuensi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif frekuensi maka hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor personal memiliki rata-rata sebesar 26,91 dengan berkontribusi sebesar 19% dengan kategori tinggi, faktor organisasi menunjukkan nilai rata-rata sebesar 25,85 dengan berkontribusi sebesar 19% dengan kategori tinggi, kepemimpinan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 22,13 dengan berkontribusi sebesar 16% dengan kategori tinggi, faktor non-organisasional menunjukkan nilai rata-rata sebesar 16,70 dengan berkontribusi sebesar 12% dengan kategori sedang, keadilan organisasi menunjukkan nilai rata-rata sebesar 16,62 dan berkontribusi sebesar 12% dengan kategori sedang, motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 16,19 dan berkontribusi sebesar 12% dalam kategori sedang, kepuasan kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 13,87 dengan berkontribusi sebesar 10% dengan kategori rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor personal, organisasi, dan kepemimpinan lebih dominan dalam membentuk komitmen organisasi pada guru.

Kata Kunci : Komitmen, Guru, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

**ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF TEACHERS AT STATE SENIOR HIGH SCHOOL
1 AIR PUTIH**

ABSTRACT

**MITHA SEPTIANA TAMPUBOLON
NPM: 21.860.0048**

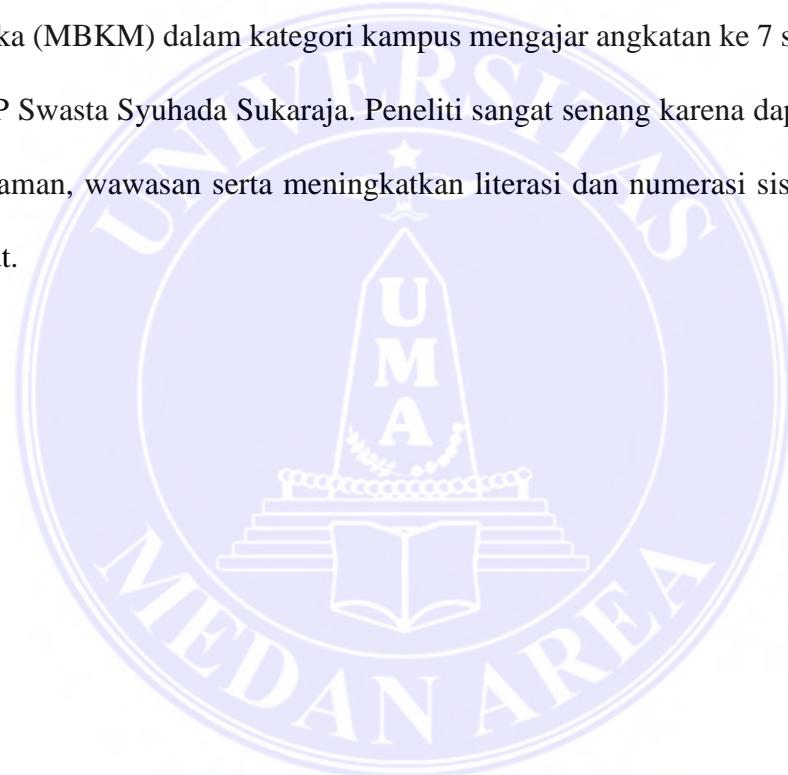
This study aims to analyze the factors that influence organizational commitment among teachers at SMA Negeri 1 Air Putih. The research employs a descriptive quantitative approach with a total sample of 53 teachers. The sampling technique used is total sampling. Data were collected using a Likert scale model, measuring various factors influencing organizational commitment, including personal factors, organizational factors, non-organizational factors, work motivation, leadership, job satisfaction, and organizational justice. Data analysis was conducted using descriptive frequency analysis. Based on the results of the descriptive frequency analysis, the findings indicate that personal factors have an average score of 26.91, contributing 19% with a high category. Organizational factors show an average score of 25.85, also contributing 19% with a high category. Leadership has an average score of 22.13, contributing 16% with a high category. Non-organizational factors show an average score of 16.70, contributing 12% in the moderate category. Organizational justice has an average score of 16.62, contributing 12% in the moderate category. Work motivation has an average score of 16.19, contributing 12% in the moderate category. Job satisfaction shows the lowest average score of 13.87, contributing 10% in the low category. These findings indicate that personal factors, organizational factors, and leadership are the most dominant in shaping teachers' organizational commitment

Keywords: *Commitment, Teachers, Influencing Factors*

RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Perkebunan Tanah Gambus pada tanggal 13 September 2003 dari ayah Parlin Tampubolon dan ibu Rosti Sigalingging. Peneliti merupakan putri ke-empat dari empat bersaudara. Tahun 2021 peneliti lulus dari Sekolah Menengah Atas di Indrapura, Kec. Air Putih dan pada tahun 2021 terdaftar sebagai mahasiswa fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Pada tahun 2024 peneliti mengikuti kegiatan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) dalam kategori kampus mengajar angkatan ke 7 selama 4 bulan di SMP Swasta Syuhada Sukaraja. Peneliti sangat senang karena dapat menambah pengalaman, wawasan serta meningkatkan literasi dan numerasi siswa di sekolah tersebut.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi pada Guru di SMA Negeri 1 Air Putih”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk melanjutkan penyusunan skripsi guna memenuhi persyaratan akademik pada program studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Rektor Universitas Medan Area yaitu bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng., M.Sc, Ibu Dekan Fakultas Psikologi Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog, kepada Ka.Prodi bapak Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog dan kepada Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing dan memberikan saran kepada peneliti, lalu kepada para dosen penguji yaitu Istiana, S.Psi., M.Pd., ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si., dan ibu Yunita, S.Pd., M.Psi.

Serta terima kasih kepada seluruh Dosen dan Staf Fakultas Psikologi, dan para guru serta staff sekolah SMA Negeri 1 Air Putih yang telah membantu selama penelitian. Kepada seluruh keluarga peneliti terutama kedua orang tua dan saudara, terima kasih atas doa dan dukungannya. Kepada teman-teman seperjuangan, terima kasih banyak dukungan dan bantuan dari kalian.

Medan, Juli 2025



Penulis

DAFTAR ISI

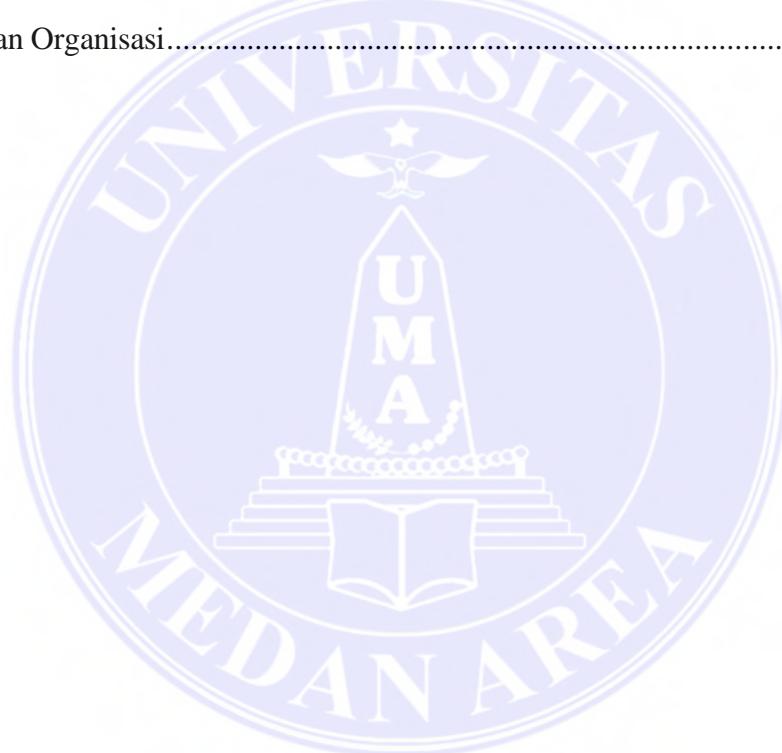
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Komitmen Organisasi	9
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi	9
2.1.2 Ciri-ciri Komitmen Organisasi	11
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.	12
2.1.4 Aspek- Aspek Komitmen Organisasi.....	21
2.2 Guru	28
2.2.1 Pengertian Guru	28
2.2.2 Karakteristik Guru Profesional	30
2.2.3 Tugas dan Tanggung Jawab Guru.....	32
2.4 Sekolah.....	36
2.4.1 Pengertian Sekolah	36
2.4.2 Ciri-Ciri Sekolah.....	38
2.4.3 Visi dan Misi Sekolah.....	39
2.4 Kerangka Konseptual.....	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	46
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	46

3.1.1 Tempat Penelitian	46
3.1.2 Waktu Penelitian.....	46
3.2 Bahan dan Alat.....	47
3.2.1 Bahan	47
3.2.2 Alat	47
3.3 Metode Penelitian	47
3.3.1 Tipe Penelitian	47
3.3.2 Pengumpulan Data	48
3.3.3 Metode Uji Coba Alat Ukur.....	49
3.3.4 Metode Analisis Data.....	51
3.4 Definisi Operasional	51
3.5 Populasi dan Sampel.....	52
3.5.1 Populasi.....	52
3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel	52
3.5.3 Sampel	53
3.6 Prosedur Kerja	53
3.6.1 Persiapan Administrasi	53
3.6.2 Persiapan Alat Ukur.....	54
3.6.3 Pelaksaan Penelitian.....	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
4.1 HASIL.....	58
4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	58
4.1.2 Hasil Uji Normalitas	65
4.1.3 Hasil Analisis Deskriptif.....	65
4.1.4 Hasil Analisis Deskriptif Frekuensi	67
4.2 DATA DEMOGRAFI RESPONDEN	76
4.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
4.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	84
4.3 PEMBAHASAN	94
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	102
5.1 Simpulan	102
5.2 Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	109

DAFTAR TABEL

TABEL 3.1 Waktu Penelitian.....	46
TABEL 3.2 Distribusi Skala Komitmen Organisasi	55
TABEL 4.1 Distribusi Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba.....	58
TABEL 4.2 Distribusi Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba	60
TABEL 4.3 Distribusi Skala Komitmen Organisasi Sebelum Penelitian.....	62
TABEL 4.4 Distribusi Skala Komitmen Organisasi Sesudah Penelitian	63
TABEL 4.5 Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	65
TABEL 4.6 Rangkuman Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi ...	66
TABEL 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Frekuensi Faktor Personal.....	67
TABEL 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Frekuensi Faktor Organisasi.....	69
TABEL 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Frekuensi Faktor Non-Organisational.....	70
TABEL 4.10 Hasil Analisis Deskriptif Frekuensi Motivasi Kerja.....	71
TABEL 4.11 Hasil Analisis Deskriptif Frekuensi Kepemimpinan	72
TABEL 4.12 Hasil Analisis Deskriptif Frekuensi Kepuasan Kerja	73
TABEL 4.13 Hasil Analisis Deskriptif Frekuensi Keadilan Organisasi.....	74
TABEL 4.14 Perbedaan Guru PNS dan Honorer.....	75
TABEL 4.15 Kategori Skor Faktor Personal.....	76
TABEL 4.16 Kategori Skor Faktor Organisasi	77
TABEL 4.17 Kategori Skor Faktor Non-Organisational	79
TABEL 4.18 Kategori Skor Motivasi Kerja.....	80
TABEL 4.19 Kategori Skor Kepemimpinan	81
TABEL 4.20 Kategori Skor Kepuasan Kerja	82
TABEL 4.21 Kategori Skor Keadilan Organisasi	84
TABEL 4.22 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Pada Faktor Personal	85
TABEL 4.23 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Pada Faktor Organisasi.....	86

TABEL 4.24 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Pada Faktor Non-Organisasi	87
TABEL 4.25 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Pada Motivasi Kerja	88
TABEL 4.26 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Pada Kepemimpinan	90
TABEL 4.27 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Pada Kepuasan Kerja.....	92
TABEL 4.28 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Pada Keadilan Organisasi.....	94



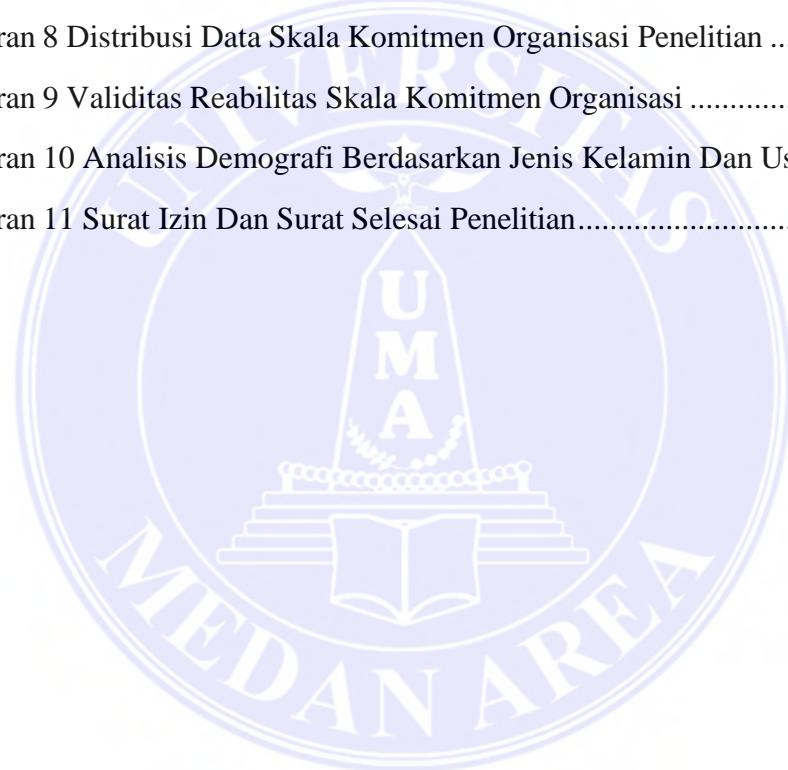
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	45
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba	113
Lampiran 2 Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba	120
Lampiran 3 Distribusi Data Skala Komitmen Organisasi Try Out	125
Lampiran 4 Validitas Reabilitas Alat Ukur Try Out	130
Lampiran 5 Analisis Deskriptif	134
Lampiran 6 Uji Normalitas	136
Lampiran 7 Analisis Faktor Frekuensi	139
Lampiran 8 Distribusi Data Skala Komitmen Organisasi Penelitian	144
Lampiran 9 Validitas Reabilitas Skala Komitmen Organisasi	152
Lampiran 10 Analisis Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin Dan Usia.....	155
Lampiran 11 Surat Izin Dan Surat Selesai Penelitian.....	160



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekolah merupakan bagian integral dari sistem pendidikan nasional yang berfungsi sebagai wahana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk karakter generasi penerus. Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam menanamkan nilai-nilai moral, sosial, spiritual, dan intelektual kepada peserta didik. Melalui proses pendidikan yang berlangsung di sekolah, diharapkan tumbuh individu-individu yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga memiliki karakter yang tangguh dan mampu memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan bangsa.

Dalam konteks pembangunan nasional, sekolah tidak hanya berperan sebagai tempat belajar, tetapi juga sebagai pilar utama dalam membangun sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif. Kemajuan suatu negara sangat ditentukan oleh kualitas pendidikan yang diberikan kepada rakyatnya, yang bermuara pada kualitas proses belajar-mengajar di sekolah. Oleh karena itu, keberlangsungan dan keberhasilan sekolah dalam menjalankan fungsinya sangat bergantung pada kualitas dan dedikasi para pendidik, khususnya guru.

Guru sebagai komponen kunci dalam sistem pendidikan memegang peranan sentral dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Guru bukan hanya penyampai materi, tetapi juga menjadi teladan, motivator, fasilitator, bahkan pembentuk karakter peserta didik. Oleh karena itu, guru tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional, tetapi juga perlu

memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap sekolah sebagai institusi tempat ia mengabdi.

Komitmen organisasi pada guru mencerminkan sejauh mana seorang guru merasa terikat secara emosional, psikologis, dan fungsional dengan lembaga tempat ia bekerja. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas terhadap sekolah, bersedia bekerja melebihi standar minimum, serta terlibat aktif dalam berbagai kegiatan yang mendukung visi dan misi sekolah. Sebaliknya, guru yang memiliki komitmen rendah cenderung bersikap pasif, kurang peduli terhadap perkembangan institusi, dan berpotensi tinggi untuk meninggalkan sekolah demi peluang kerja lain.

Menurut Steers dan Porter dalam Siswanto et al. (2022), tingkat komitmen organisasi seseorang dipengaruhi oleh tiga kelompok besar faktor, yakni yang pertama faktor personal (seperti ekspektasi pekerjaan, kontrak psikologis, pilihan pekerja, dan karakteristik personal), yang kedua faktor organisasi (seperti pengalaman kerja awal, lingkup/cakupan pekerjaan dan kosistensi tujuan organisasi), yang ketiga faktor non-organisasional (seperti nilai-nilai dan sikap pribadi, harapan karier, serta likungan social dan keluarga).

Sementara itu, Luthans (2006) menyebutkan adanya empat faktor utama yang juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu: yang pertama motivasi kerja, kedua kepemimpinan, ketiga kepuasan kerja, dan keempat keadilan organisasi. Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bekerja dengan penuh semangat; gaya kepemimpinan yang partisipatif dapat memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi; tingkat kepuasan kerja berbanding lurus dengan loyalitas karyawan; dan persepsi terhadap

keadilan organisasi sangat menentukan rasa nyaman dan keterikatan seseorang terhadap tempat kerjanya.

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dari dua pendapat ahli yakni stress dan porter dalam Siswanto et al. (2022) dan Luthans (2006). Dalam penelitian ini peneliti meneliti guru di SMA Negeri 1 Air Putih yang dimana ada guru PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan guru Honorer. Dalam fenomena yang sering kali terungkapkan bahwa guru PNS sering sekali kurang dalam komitmen kerjanya dikarenakan mereka tetap mendapatkan gaji walaupun mereka melakukan beberapa pelanggaran, sedangkan guru honor akan melaksanakan segala peraturan dikarenakan mereka membutuhkan pekerjaan itu.

Namun demikian peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa guru, pada faktor personal, berdasarkan hasil wawancara, berdasarkan ekspetasi maka terlihat bahwa sekolah SMA Negeri akan menjanjikan prestasi pada karir guru jadi kami bersemangat mengajar disini. Selain itu dalam kontrak psikologis mereka tidak terlalu terikat, selain itu ada juga dari hasil wawancara mereka tidak memiliki keinginan kuat disekolah ini dan ingin ke sekolah yang lebih baik lagi. Walaupun selaku guru PNS seharusnya tetap bersedia tetap bersedia di sekolah tersebut. Hal ini juga dikarena mereka juga takut kehilangan keuntungan yang lain jika mereka meninggalkan sekolah tersebut. Seperti uang makan, tunjangan pegawai, karena di PNS berdasarkan peraturan mentri keuangan bagi guru golongan I dan II mendapat Rp. 35.000/hari, golongan III mendapat Rp. 35.000/hari, golongan IV akan mendapat Rp. 41.000/hari.

Dalam aspek faktor organisasi, wawancara mendalam mengungkapkan bahwa guru baru sering kali tidak mendapatkan pembinaan atau program orientasi yang memadai, sehingga harus menyesuaikan diri secara mandiri. Selain itu, perubahan arah dan kebijakan sekolah yang terjadi tanpa proses komunikasi yang terbuka dan partisipatif menimbulkan kebingungan serta ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas. Hal ini juga terkait dengan permendikbudristek No. 7 tahun 2025 penugasan kepsek selama 4 tahun dan bisa diperpanjang 8 tahun atau 2 priode. Akan tetapi realisasinya tidak sampai 2 tahun sekolah ini telah berganti kepala sekolah dikarenakan dari Badan Kebijakan dan Kepangkatan

Berkaitan dengan faktor non-organisasional, berdasarkan wawancara, di mana guru yang mendapat dukungan sosial dan emosional dari keluarga cenderung lebih bersemangat dan terlibat aktif. Sebaliknya, guru yang menghadapi tekanan ekonomi atau permasalahan keluarga tampak kurang fokus dan mudah kehilangan motivasi. Selain itu, nilai-nilai pribadi serta harapan terhadap perkembangan karier juga memengaruhi sikap guru terhadap pekerjaannya. Guru yang merasa tidak memiliki ruang untuk berkembang di sekolah mulai mencari peluang lain di luar institusi, baik melalui pekerjaan tambahan maupun rencana pindah.

Selain itu faktor motivasi kerja, wawancara menunjukkan bahwa motivasi tinggi biasanya dimiliki oleh guru yang memang memiliki passion dalam mengajar. Hal ini dikuatkan dengan ungkapan mereka yang mengatakan bahwa mereka selalu membuatkan bahan ajar lebih dahulu sebelum memulai pembelajaran di kelas. Sebaliknya, guru yang melihat pekerjaan ini hanya sebagai bentuk pemenuhan ekonomi umumnya menunjukkan motivasi yang lebih rendah dan keterlibatan yang minim dalam kegiatan sekolah di luar tugas pokok. Hal ini dinyatakan banyak guru

yang meninggalkan kelasnya setelah memberikan materi pembelajaran dan kurangnya memberikan kreativitas yang menarik dalam penyampaian pembelajaran.

Pada kepemimpinan, hasil wawancara mempertegas temuan ini, di mana guru menyatakan bahwa kepala sekolah hanya sekedar memberikan perintah pembuatan , kemudian kepala sekolah jarang ada di tempat, yang sering menghadiri rapat hanya wakil kepala sekolah dan tidak pernah memberikan penghargaan kepada para guru.

Pada faktor Kepuasan kerja, Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa banyak guru merasa kurang puas terhadap aspek penghargaan dan kesempatan pengembangan profesional. Kurangnya pelatihan, dan terbatasnya promosi jabatan menyebabkan sebagian guru merasa stagnan dan kurang dihargai.

Terakhir, dalam keadilan organisasi, berdasarkan wawancara menguatkan hal ini, dengan sejumlah guru menyampaikan bahwa evaluasi kinerja dan pemberian penghargaan tidak dilakukan secara transparan. Hal ini dikuatkan dengan tidak adanya evaluasi secara internal yang dilakukan oleh pihak sekolah.

Berdasarkan keseluruhan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa permasalahan komitmen organisasi di SMA Negeri 1 Air Putih merupakan isu multidimensional yang mencakup aspek personal, struktural, hingga lingkungan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, agar dapat menjadi dasar bagi pihak sekolah dan pemangku kebijakan dalam merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan komitmen dan kinerja guru secara berkelanjutan.

Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Nainggolan et al. (2020), yang berjudul *“Dampak Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Panei”* menemukan bahwa komitmen organisasi guru memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Guru yang menunjukkan tingkat komitmen tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, disiplin, dan memiliki etos kerja yang kuat dalam proses pembelajaran. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya membangun iklim kerja yang mendukung agar guru merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap loyal terhadap sekolah. Nailah dan Afifa (2022) menyoroti pentingnya komitmen profesional guru di era Society 5.0, yang menuntut kemampuan guru untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan globalisasi pendidikan. Oleh karena itu, penelitian mengenai komitmen organisasi pada guru sangat relevan dan mendesak untuk dilakukan, khususnya dalam konteks Sekolah Menengah Negeri di daerah, seperti SMA Negeri 1 Air Putih

Berdasarkan fenomena dan beberapa penelitian diatas maka peneliti tertarik mengkaji penelitian dengan judul, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada Guru di SMA Negeri 1 Air Putih”.

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor apa yang mempengaruhi Komitmen Organisasi pada guru.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada guru di SMA Negeri 1 Air Putih.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

1. Bagi guru, khususnya yang berstatus sebagai PNS, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi dapat mendorong peningkatan motivasi, profesionalisme, dan loyalitas dalam menjalankan tugas. Sebagai ASN, guru memiliki tanggung jawab moral dan hukum untuk memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas.
2. Bagi sekolah, temuan ini dapat menjadi acuan dalam merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan pengembangan kompetensi guru, seperti pelatihan berkelanjutan, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja yang suportif. Pemerintah juga dapat memanfaatkan data ini untuk menyusun kebijakan pendidikan yang lebih responsif terhadap kebutuhan guru, termasuk penyediaan fasilitas dan program pengembangan karier.
3. Bagi masyarakat dan orang tua, dukungan moral dan material terhadap guru sangat penting untuk menciptakan sinergi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kolaborasi antara guru, sekolah, pemerintah, dan masyarakat sangat diperlukan untuk mewujudkan sistem pendidikan yang unggul dan berkelanjutan.

b. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai sumber informasi dalam menjawab permasalahan-

permasalahan yang terjadi terkait faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi disekolah dan Lembaga-lembaga Pendidikan . Selain itu penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dalam kebutuhan penelitian selanjutnya



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Steers komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi. Selain itu, menurut Mowdey komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi.

Begitu juga menurut Wiener komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Yusuf & Syarif, 2018).

Sedangkan menurut Siagian (Mariyanti, 2014) mengatakan komitmen organisasi adalah peraturan permainan yang harus ditaati dan berlaku bagi semua orang yang ada dalam suatu organisasi. Salah satu segi peraturan permainan yang harus diketahui oleh pegawai adalah sanksi disiplin dalam hal anggota organisasi melakukan pelanggaran - pelanggaran terhadap ketentuan yang normatif.

Menurut Panggabean (Rangkuti, 2016), komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.

Komitmen juga digambarkan sebagai kecendrungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan yang lain (berhenti bekerja).

Griffin dan Moorhead (Siswanto et al., 2022) memberikan definisi komitmen organisasi sebagai identifikasi individu karyawan dengan keterikatan terhadap organisasi yang akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Komitmen juga diasumsikan merefleksikan dampak dari kesesuaian antara individu dengan organisasi, walaupun hasilnya tidak seragam.

Luthans mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga merupakan keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi, suatu kepercayaan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah keputusan guru dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan keanggotaanya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya. Kreitner and Kinicki menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat tingkat yang mana suatu guru dan tenaga kependidikan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan dengan aktif mengambil bagian didalamnya (Maulidiyah et al., 2022)

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, komitmen organisasi dapat digambarkan sebagai bentuk keterlibatan dengan menunjukkan kenyakinan

serta dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi.

2.1.2 Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Menurut Michaels dalam Budiharjo (2013), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

1. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan : menyenangi pekerjaannya, tidak pernah meilhat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
2. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok : sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.
3. Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain : selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemennya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

Komitmen organisasi mencakup keterikatan pada pekerjaan, kepedulian terhadap rekan kerja, dan loyalitas serta kontribusi positif terhadap kemajuan organisasi.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (Siswanto et al., 2022) menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi menjadi tiga kategori, yaitu:

A. Faktor personal (*personal factors*) yang meliputi:

1. Ekspektasi pekerjaan (*Job Expecations*)

Banyak teori dari para ahli yang menyatakan bahwa ekspektasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi serta perilaku individu. Ekspektasi dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang mengenai peluang atau kemungkinan bahwa tindakan tertentu yang dilakukan akan menghasilkan suatu hasil atau pencapaian yang spesifik. Dalam konteks dunia kerja dan kinerja individu, ekspektasi mengacu pada sejauh mana seseorang percaya bahwa usaha dan kerja keras yang ia lakukan akan menghasilkan manfaat atau keuntungan tertentu.

Lebih lanjut, ekspektasi individu berkaitan erat dengan keyakinannya bahwa peningkatan usaha, seperti bekerja lebih keras atau mengembangkan keterampilan tertentu, akan berkontribusi pada perbaikan kinerja. Dengan kata lain, seseorang cenderung lebih termotivasi untuk melakukan suatu tindakan jika ia yakin bahwa upaya yang dilakukan akan membawa hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, ekspektasi menjadi faktor kunci dalam membentuk dorongan individu untuk mencapai tujuan tertentu, baik dalam lingkup pekerjaan maupun dalam aspek kehidupan lainnya.

2. Kontrak psikologis (*Psychological Contract*)

Meyer et. al. mengatakan bahwa sangat penting memahami kontrak psikologi dalam kaitannya dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Jenis kontrak psikologi manakah yang berpengaruh, dimana karyawan memutuskan untuk meninggalkan atau tetap menjadi anggota organisasi. Porter at. al. menambahkan, perlu juga diketahui apakah karyawan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi dan seberapa banyak usaha seorang karyawan akan dihargai. Kontrak psikologis memiliki korelasi dengan komitmen organisasional karyawan, sebagaimana disebutkan Philipp dalam penelitian yang ia lakukan bahwa kontrak transaksional memiliki hubungan positif dengan komitmen afektif, normatif dan kontinyu.

3. Pilihan pekerjaan (*Job Choice Faktor*)

Frank Parsons menciptakan teori dasar pengembangan karir, yaitu ada tiga skema, atau faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan pilihan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Memiliki pemahaman yang mendalam tentang diri sendiri, termasuk mengenali bakat, kemampuan, minat, serta ambisi yang dimiliki. Selain itu, penting untuk menyadari sumber daya yang tersedia, keterbatasan yang ada, serta faktor-faktor yang menyebabkan keterbatasan tersebut.
- b. Memahami kondisi dan persyaratan yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dalam suatu bidang pekerjaan. Hal ini mencakup pengetahuan tentang keuntungan dan tantangan yang mungkin dihadapi, sistem kompensasi yang ditawarkan, serta peluang dan prospek karier di berbagai jenis pekerjaan lainnya.

- c. Mampu melakukan analisis yang logis dan objektif dalam menghubungkan pemahaman diri dengan kondisi dunia kerja, sehingga dapat mengambil keputusan yang tepat berdasarkan fakta dan informasi yang tersedia.

Boswell merumuskan beberapa indikator dari *job choice factor* dengan mengacu pada kesamaan konseptual seperti; lingkungan menyenangkan dan bersahabat yang dicerminkan dari budaya organisasi atau dimensi dari general construct seperti; pengganti biaya kuliah, jaminan kesehatan yang kedua hal tersebut mencerminkan manfaat atau keuntungan.

4. Karakteristik personal (*Personal Characteristic*)

Karakteristik individu atau karakteristik personal dapat digunakan untuk menganalisis perilaku seseorang. Para ahli menyebutkan bahwa kepribadian seseorang ditentukan oleh faktor keturunan, lingkungan, dan faktor situasional. Kepribadian seseorang pada mulanya banyak ditentukan oleh faktor keturunan dan lingkungan, akan tetapi hal itu dapat berubah karena situasi atau kondisi yang berubah. Sebagai misal, ketika seseorang merasa tidak nyaman lagi berada dalam satu organisasi atau karena menginginkan perubahan maupun kesejahteraan, maka migrasi atau melakukan perpindahan ke organisasi lain dianggap sebagai salah satu solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut. Migrasi dalam ilmu demografi adalah perpindahan penduduk dari satu tempat ke tempat yang lain karena berbagai alasan tertentu.

Beberapa variabel demografi yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi individu antara lain; jenis kelamin, peran budaya, umur,

ras, dan pendidikan. Nimran juga menyebutkan bahwa karakteristik yang melekat pada individu terdiri dari ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi, dan sikap. Karakteristik individu yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah karakteristik biografis atau bagian dari variabel demografi yang berkaitan dengan diri individu secara langsung serta tidak mengamati kepribadian. Adapun persepsi dan sikap akan dianalisis melalui variabel lain. Ciri-ciri biografis meliputi; umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah atau banyaknya tanggungan, dan masa kerja.

B. Faktor organisasi (*Organizational Factors*), meliputi:

1. Pengalaman Kerja Awal (*Initial Works Experience*)

Lee, Ashford, Walsh, & Mowday, mengemukakan bahwa sebagai seorang individu yang masuk di sebuah tempat kerja baru, secara pribadi karyawan membawa pengalaman sebelumnya dan hal tersebut membentuk karakteristik pribadi mereka yang dapat mempengaruhi kemampuan untuk berakulturasi di lingkungan kerja. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Vaan Maanen pada tahun 1975 dengan subyek penelitian anggota taruna kepolisian, menunjukkan bahwa individu dengan pengalaman militer mengalami peningkatan kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi daripada sebelumnya pada setiap riwayat kerja yang substantif dengan tujuan organisasi dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki pengalaman kerja serupa. Pengalaman kerja tidak terbatas pada pengertian bekerja pada organisasi yang berbeda, akan tetapi juga menyangkut pengalaman pada saat-saat awal bekerja pada suatu organisasi. Pengalaman kerja awal dapat berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja karyawan

selanjutnya. Secara umum dapat diasumsikan bahwa selama tahun-tahun awal karyawan menjadi anggota organisasi terjadi pembentukan sikap utama yang akan berpengaruh pada bagaimana pengalaman organisasi diinterpretasikan kemudian. Tantangan tugas pada tahun-tahun pertama diketahui berkorelasi dengan kinerja dan kesuksesan yang akan datang.

2. Lingkup/Cakupan Pekerjaan (*Job Scope*)

Salancik menyatakan, “*beberapa karakteristik suasana kerja yang dapat mengurangi rasa tanggung jawab individu akan dapat mengurangi komitmen mereka*”. Pernyataan diatas menunjukkan bahwa hal apapun yang berkaitan dengan pekerjaan seperti suasana kerja, lingkup kerja, otonomi, dan ataupun wewenang yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan akan berpengaruh pada orang yang melakukan pekerjaan itu sendiri.

3. Konsistensi Tujuan Organisasi (*goal consistency organizational*)

Edwin Locke dan para koleganya telah mengembangkan sebuah teori penetapan tujuan (goal setting theory) yang dianggap oleh para pengamat sebagai teori motivasi kerja yang paling berhasil dalam mendapatkan validasi melalui penelitian yang dirancang dengan baik. Locke dan Henne berpendapat bahwa tujuan yang sulit dan spesifik lebih mengarahkan pada peningkatan kinerja dalam penyelesaian tugas dibanding dengan tujuan yang mudah dan atau samar atau tidak ada tujuan. Tujuan yang sulit meningkatkan kinerja karena dapat mengarahkan perhatian dan tindakan, memobilisasi usaha, meningkatkan ketekunan, dan memotivasi pencarian strategi kinerja yang efektif. Temuan penelitian mereka menunjukkan

bahwa partisipasi dalam penetapan tujuan lebih dapat meningkatkan komitmen anggota terhadap pencapaian tujuan organisasi daripada hanya sekedar arahan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Locke dan Latham juga berpendapat bahwa menetapkan tujuan yang sulit dan spesifik dapat meningkatkan kinerja, dikarenakan tujuan organisasi dapat berpengaruh terhadap tujuan pribadi individu dan kepercayaan diri.

Tujuan pribadi individu dalam organisasi telah dijelaskan oleh Dweck melalui teori orientasi tujuan (*goal orientation theory*) yang pertama kali dikemukakan pada tahun 1986. *Goal orientation theory* adalah sebuah cara untuk menjelaskan bagaimana individu memperoleh dan menggunakan keterampilan mereka. *Goal orientation theory* berfokus pada dua tipe orientasi kinerja, orientasi capaian (*goal orientation*) dan orientasi pembelajaran (*learning goal orientation*). seseorang dengan kinerja berorientasi pada capaian pada dasarnya berusaha untuk menunjukkan kompetensi atau menghindari membuat kesalahan. Seseorang dengan orientasi pembelajaran berupaya untuk meningkatkan kompetensi atau keterampilannya dan cenderung kurang peduli tentang membuat kesalahan.

C. Faktor Non Organisasional (*non-organizational factors*)

Faktor non organisasional sebagaimana disebutkan oleh Steers dan porter, menurut Steers dan Porter (1983), mencakup nilai-nilai dan sikap pribadi, harapan karier, serta lingkungan sosial dan keluarga. Nilai dan sikap pribadi yang dibawa individu sebelum bergabung dengan organisasi sangat berperan dalam menentukan tingkat penyesuaian dan loyalitas terhadap organisasi. Ketika terdapat keselarasan antara nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi (*value*

congruence), maka komitmen individu cenderung lebih kuat. Selain itu, harapan karier juga memengaruhi tingkat komitmen. Individu yang merasa bahwa organisasi mampu memenuhi aspirasi dan tujuan kariernya akan menunjukkan loyalitas yang tinggi, sedangkan ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan dapat menurunkan komitmen. Faktor eksternal seperti dukungan keluarga, tekanan sosial, atau kewajiban pribadi juga turut berpengaruh. Misalnya, guru yang memiliki keluarga besar dan kehidupan sosial yang kuat di sekitar lingkungan sekolah cenderung merasa lebih nyaman dan terikat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Luthans (2006) juga mengemukakan ada 4 faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri maupun pengaruh eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat dan mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks guru, motivasi kerja sangat penting untuk mendorong keterlibatan dan loyalitas dalam menjalankan tugas. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berkomitmen terhadap sekolah, lebih antusias dalam mengajar, dan lebih bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik

2. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen organisasi. Kepemimpinan yang efektif adalah yang mampu membangun komunikasi yang baik, memberi dukungan, dan memberdayakan guru. Ketika kepala sekolah menunjukkan kepemimpinan yang adil, terbuka,

dan partisipatif, guru akan merasa dihargai dan diperlakukan sebagai bagian penting dari organisasi.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berkaitan dengan sejauh mana individu merasa puas terhadap pekerjaannya secara keseluruhan, termasuk kondisi kerja, hubungan antar kolega, sistem penghargaan, dan kesempatan pengembangan karier. Guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi dan cenderung tidak mencari pekerjaan di tempat lain.

4. Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi mencerminkan persepsi individu terhadap keadilan dalam pembagian tugas, evaluasi kinerja, serta perlakuan dari pimpinan. Ketika guru merasa bahwa sistem yang berlaku di sekolah berjalan secara adil dan transparan, mereka akan merasa lebih dihargai dan memperkuat keterikatan terhadap organisasi atau sekolah.

Menurut Mowday (Boon & Aruumugam, 2006) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

1. Karakter personal, antara lain; usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dari pada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi

berprestasi dan perasaan kopenten ditemukan hubungan dengan komitmen organisasi.

2. Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain; kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi.
3. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi demikian halnya dengan ambiguitas peran.
4. Karakteristik struktural organisasi, antara lain; organisasi, kesatuan, luasnya control dan sentralisasi otoritas.
5. Pengalaman kerja, antara lain; ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterkaitan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi.
6. Dukungan organisasi ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, atasan dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

Berdasarkan berbagai teori dan pandangan ahli, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik dari dalam diri individu (faktor personal), lingkungan kerja (faktor organisasi), maupun kondisi eksternal (faktor non-organisasional). Faktor personal meliputi ekspektasi kerja, kontrak psikologis, pilihan karier, dan karakteristik individu seperti usia, motivasi, dan lama kerja. Faktor organisasi mencakup

pengalaman kerja awal, cakupan pekerjaan, kepemimpinan, kepuasan kerja, serta keadilan dan arah tujuan institusi. Sementara itu, faktor non-organisasi seperti dukungan keluarga, tekanan sosial, dan alternatif pekerjaan lain juga berperan penting dalam membentuk komitmen organisasi terhadap sekolah. Komitmen yang tinggi muncul ketika terdapat kesesuaian antara nilai pribadi dan nilai organisasi, lingkungan kerja yang mendukung, serta persepsi positif terhadap pengalaman kerja dan penghargaan yang diberikan oleh institusi.

Komitmen organisasi pada guru dipengaruhi oleh faktor personal, organisasi, dan non-organisasi, seperti ekspektasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, serta dukungan keluarga dan lingkungan sosial.

2.1.4 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen dalam (Pritanadira, 2019) mengungkapkan tiga aspek-aspek komitmen organisasi, sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif merupakan bentuk keterikatan emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Keterikatan ini mencakup rasa memiliki, pengenalan terhadap nilai-nilai organisasi, serta keterlibatan dalam berbagai aspek operasionalnya. Dalam konteks dunia pendidikan, komitmen afektif yang tinggi pada seorang guru tercermin dalam semangatnya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh dedikasi, bukan semata-mata karena kewajiban, tetapi karena adanya keselarasan dengan peraturan, tujuan, serta nilai-nilai yang dianut oleh institusi tempatnya bekerja.

Guru dengan komitmen afektif yang kuat cenderung memiliki hasrat yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya, karena mereka merasa bahwa peran mereka dalam dunia pendidikan memiliki makna yang mendalam. Mereka tidak hanya sekadar memenuhi beban tugas yang telah ditetapkan, tetapi juga memahami dan menerima aturan serta kebijakan yang berlaku sebagai bagian dari upaya untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, komitmen afektif tidak hanya sekadar loyalitas terhadap organisasi, tetapi juga merupakan refleksi dari kesadaran individu terhadap pentingnya peran mereka dalam mencapai visi dan misi lembaga pendidikan.

Lebih jauh, komitmen afektif dapat dipahami sebagai suatu proses internal di mana seorang individu mempertimbangkan hubungan yang ia miliki dengan organisasi, serta bagaimana tujuan dan nilai-nilai organisasi tersebut sejalan dengan nilai-nilai pribadinya. Dalam dunia pendidikan, guru yang memiliki komitmen afektif tinggi akan secara aktif mendukung kebijakan sekolah, berpartisipasi dalam kegiatan yang mendukung perkembangan institusi, serta berusaha untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif bagi siswa. Mereka merasa memiliki tanggung jawab tidak hanya untuk melaksanakan tugasnya, tetapi juga untuk berkontribusi terhadap pertumbuhan dan kemajuan sekolah secara keseluruhan.

Pada tingkat komitmen ini, seorang individu memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi karena adanya keterikatan emosional yang mendalam. Bagi seorang guru, keterikatan ini bisa berasal dari berbagai faktor, seperti hubungan yang erat dengan siswa dan rekan kerja, kepuasan dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, serta rasa bangga

terhadap sekolah tempatnya mengabdi. Keinginan untuk terus bertahan dalam organisasi bukanlah karena faktor eksternal seperti insentif finansial semata, tetapi lebih karena adanya rasa keterpanggilan untuk tetap berkontribusi dan berkembang bersama institusi tersebut.

Dalam istilah yang lebih sederhana, komitmen afektif dapat digambarkan dengan konsep "*you stay because you want*", yang berarti seseorang memilih untuk tetap berada dalam organisasi bukan karena keterpaksaan atau sekadar memenuhi kewajiban, tetapi karena adanya dorongan intrinsik yang membuatnya merasa nyaman dan terikat secara emosional. Dalam konteks pendidikan, hal ini menunjukkan bahwa seorang guru dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi akan terus bertahan di institusi tempatnya bekerja karena mereka merasakan kepuasan, keterikatan emosional, serta kesesuaian antara nilai pribadi dan nilai organisasi. Selain itu, keberlanjutan keterlibatan seorang individu dalam organisasi lebih didorong oleh hasrat pribadi untuk tetap menjadi bagian dari komunitas tersebut, bukan semata-mata karena alasan pragmatis atau tuntutan eksternal.

2) Komitmen kelanjutan/rasional (*continuance commitment*)

Komitmen kelanjutan/rasional merupakan bentuk keterikatan seseorang terhadap organisasi yang didasarkan pada pertimbangan rasional mengenai konsekuensi yang akan dihadapi apabila mereka memutuskan untuk keluar dari organisasi tersebut. Komitmen ini lebih bersifat kalkulatif, di mana individu menilai manfaat serta risiko yang akan mereka hadapi jika meninggalkan pekerjaannya. Dalam dunia pendidikan, guru yang memiliki komitmen kelanjutan cenderung bertahan di sekolah tempat mereka mengajar bukan

karena adanya keterikatan emosional atau keselarasan dengan nilai-nilai institusi, tetapi lebih karena faktor keuntungan pribadi yang mereka dapatkan, seperti gaji, tunjangan, jenjang karier, atau stabilitas pekerjaan.

Bentuk komitmen ini sering kali muncul ketika seseorang merasa bahwa mereka telah menginvestasikan banyak hal dalam organisasi, seperti pengalaman kerja, jenjang karier, atau berbagai fasilitas yang tidak mudah didapatkan di tempat lain. Oleh karena itu, mereka memilih untuk tetap bertahan karena menyadari bahwa meninggalkan organisasi dapat membawa dampak negatif terhadap kehidupan profesional maupun finansial mereka. Dalam konteks seorang guru, komitmen kelanjutan dapat terlihat dari keputusan mereka untuk tetap mengajar di suatu sekolah karena mempertimbangkan berbagai aspek seperti keamanan kerja, prospek kenaikan pangkat, jaminan pensiun, atau insentif lainnya yang diberikan oleh institusi pendidikan tersebut.

Selain itu, individu dengan komitmen kelanjutan sering kali memiliki perasaan bahwa jika mereka keluar dari organisasi, mereka akan menghadapi ketidakpastian atau kesulitan dalam mencari pekerjaan yang setara atau lebih baik. Hal ini membuat mereka memilih untuk bertahan meskipun mungkin mereka tidak merasa sepenuhnya terikat dengan visi, misi, atau budaya kerja di lingkungan tersebut. Dalam konteks pendidikan, seorang guru dengan komitmen jenis ini mungkin tetap bekerja di suatu sekolah bukan karena kecintaan terhadap profesi mereka atau karena merasa terinspirasi oleh lingkungan sekolah, tetapi lebih karena faktor keamanan ekonomi dan profesional yang mereka dapatkan.

Konsep ini sering kali diilustrasikan dengan ungkapan "*you stay because you need to*", yang berarti seseorang tetap berada dalam organisasi bukan karena keinginan intrinsik, tetapi karena kebutuhan atau keterpaksaan akibat berbagai faktor eksternal. Dalam dunia pendidikan, hal ini berarti bahwa seorang guru bertahan bukan karena merasa memiliki keterikatan emosional atau karena mereka benar-benar sejalan dengan nilai-nilai sekolah, tetapi lebih karena mereka telah menimbang bahwa keluar dari institusi tersebut dapat membawa konsekuensi yang tidak menguntungkan bagi mereka.

Lebih lanjut, guru yang memiliki komitmen kelanjutan cenderung kurang memiliki identifikasi pribadi dengan sekolah tempat mereka mengajar. Mereka mungkin tidak terlalu aktif dalam berpartisipasi dalam kegiatan sekolah di luar kewajiban mereka atau menunjukkan inisiatif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan kerja mereka. Hal ini disebabkan karena motivasi utama mereka untuk bertahan bukan berasal dari rasa memiliki atau kepuasan dalam bekerja, melainkan lebih pada faktor pragmatis. Mereka tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, tetapi tanpa adanya dorongan intrinsik untuk memberikan kontribusi lebih bagi perkembangan sekolah.

Meskipun komitmen kelanjutan dapat menjaga stabilitas tenaga kerja dalam suatu organisasi, komitmen ini tidak selalu mencerminkan dedikasi atau kepuasan kerja yang tinggi. Guru yang bertahan di suatu institusi hanya karena pertimbangan finansial atau profesional cenderung kurang memiliki antusiasme dalam pekerjaannya dan mungkin kurang terlibat dalam upaya pengembangan sekolah. Oleh karena itu, agar institusi pendidikan dapat

berkembang secara optimal, diperlukan strategi yang tidak hanya mempertahankan guru dengan faktor keuntungan materi, tetapi juga membangun keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga mereka tidak hanya bertahan karena butuh, tetapi juga karena ingin menjadi bagian dari komunitas pendidikan yang mereka layani.

3) Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif adalah tingkat seberapa jauh seseorang secara psychological terikat untuk tetap berada dalam organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain ataupun dapat dikatakan “*you stay because you ought to*”. Loyalitas dan rasa kewajiban adalah dasar dari komitmen. Lebih lanjut *normative commitment* adalah kekuatan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena merasa wajib untuk tetap tinggal dalam organisasi, hal ini karena tekanan dari orang lain.

Karyawan dengan bentuk komitmen normatif, akan selalu memikirkan apa yang dipikirkan oleh orang lain apabila karyawan tersebut meninggalkan perusahaan. Keadaan ini disebabkan karena perusahaan telah memberikan fasilitas terhadap dirinya, sehingga menjadi suatu kewajiban apabila karyawan tersebut harus tetap berada dalam organisasi tersebut

Komitmen karyawan terhadap organisasi dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis utama: komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif mencerminkan keterikatan emosional dan keterlibatan individu terhadap organisasi, di mana seseorang tetap bekerja karena keinginan pribadi untuk mendukung tujuan dan nilai organisasi (“*you*

stay because you want to"). Komitmen kelanjutan didasarkan pada pertimbangan rasional, seperti manfaat finansial, peluang karier, atau risiko yang dihadapi jika meninggalkan organisasi (*"you stay because you need to"*). Sementara itu, komitmen normatif berasal dari rasa kewajiban moral dan loyalitas kepada organisasi, yang didorong oleh penghargaan atau fasilitas yang telah diberikan oleh *organisasi* (*"you stay because you ought to"*). Ketiga jenis komitmen ini saling melengkapi dan memengaruhi keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

4) Aspek Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*)

Menurut Robbins dan Judge (2015) aspek keterlibatan kerja mencerminkan sejauh mana seorang guru merasa terikat dan terlibat secara psikologis dengan pekerjaannya sehari-hari. Keterlibatan ini menunjukkan tingkat perhatian, fokus, dan energi yang diberikan guru dalam menjalankan tugas-tugasnya. Guru yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi tidak hanya melaksanakan pekerjaannya secara rutin, tetapi juga menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang besar terhadap kualitas pendidikan yang diberikan. Mereka merasa pekerjaannya memiliki makna dan nilai penting, sehingga memotivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal demi kemajuan sekolah dan perkembangan peserta didik. Tingkat keterlibatan yang tinggi juga berkorelasi dengan meningkatnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi, karena guru merasa bahwa keberhasilan sekolah juga merupakan keberhasilan pribadi mereka

5) Aspek Loyalitas (*Loyalty*)

Menurut Sopiah (2008), loyalitas merupakan bagian dari komitmen yang ditandai dengan kesediaan individu untuk tetap bertahan di dalam organisasi dan berkontribusi secara maksimal terhadap keberhasilan organisasi tersebut. Loyalitas juga mencerminkan adanya ikatan batin antara individu dengan organisasi, yang membuatnya merasa memiliki tanggung jawab moral untuk mendukung kemajuan organisasi.

Dengan demikian, loyalitas guru tidak hanya mencerminkan rasa memiliki terhadap sekolah, tetapi juga menjadi indikator penting dari komitmen jangka panjang dalam dunia pendidikan. Guru yang loyal merupakan aset penting bagi sekolah karena mereka mampu menciptakan stabilitas kerja, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan menjadi teladan bagi peserta didik.

Komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif (karena ingin), kelanjutan (karena butuh), dan normatif (karena merasa wajib), serta didukung oleh keterlibatan kerja dan loyalitas guru terhadap sekolah.

2.2 Guru

2.2.1 Pengertian Guru

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 (UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1).

Irma dan Nursiwi (2023) berpendapat bahwa guru adalah agen utama dalam memberikan Pendidikan kepada siswa, guru tidak hanya bertanggung

jawab untuk menyampaikan materi pembelajaran saja, tetapi juga membantu dalam mengembangkan keterampilan dan nilai yang dibutuhkan oleh siswa. Guru merupakan ujung tombak pendidikan yang bertanggung jawab pada kualitas generasi penerus bangsa, dan dapat dikatakan bahwa guru menjadi kunci penting dalam keberhasilan pendidikan pada peserta didik.

Namun peran guru bukan hanya sebagai media mentransfer ilmu pengetahuan kepada siswa, tetapi guru juga sebagai motivator bagi siswa agar memiliki prestasi belajar yang baik (Manizar, 2015). Menurut Sopian (2016) pada proses pendidikan dan pengajaran membutuhkan guru yang berkualitas, yang artinya selain menguasai mata pelajaran dan metode pengajaran, guru juga harus memahami dasar-dasar pendidikan.

Oleh karena itu semua guru harus memiliki kompetensi guru profesional (Tihul. 2020) pertama, kompetensi pedagogic, yaitu meliputi pemahaman guru terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan siswa untuk menggali berbagai potensi yang dimiliki; kedua, kompetensi kepribadian yaitu sifat-sifat pribadi yang harus dimiliki seorang guru sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa serta dapat menjadi teladan bagi siswa; yang ketiga, kompetensi profesional yaitu kemampuan guru dalam hal menguasai materi secara komprehensif dan mendalam, memungkinkan guru dalam membimbing siswa dalam menguasai materi yang diajarkan; keempat, kompetensi sosial yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bersosialisasi secara efektif dalam interaksi dengan sesama pendidik, orang tua/wali siswa, siswa dan lingkungan sekitar.

Guru adalah pendidik profesional yang berperan sebagai pengajar, pembimbing, dan motivator, serta harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial untuk mendukung keberhasilan pendidikan.

2.2.2 Karakteristik Guru Profesional

Karakteristik guru profesional menurut (Gunawan & Imam, 2023) antara lain:

1. Sehat Jasmani dan Rohani

Dalam menjalankan tugas pengajaran, kondisi fisik serta mental yang memungkinkan dapat membuat seorang guru lebih mudah dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik. Karena, seorang pendidik merupakan petugas lapangan dalam hal pendidikan sehingga kesehatan jasmani adalah faktor yang akan menentukan lancar dan tidaknya proses pendidikan. Guru yang menderita penyakit menular tentu akan sangat membahayakan bagi peserta didik. Sedangkan yang dimaksud dengan sehat rohani adalah menyangkut masalah rohaniah yang sangat berhubungan dengan masalah moral yang baik, luhur, dan tinggi. Seorang guru harus mempunyai moral yang baik agar dapat menjadi teladan bagi peserta didiknya. Sifat yang dimaksud dalam moral atau budi luhur antara lain jujur, adil, bijaksana, pemaaf, tidak mementingkan diri sendiri, serta menjauhi perbuatan tercela.

2. Menguasai Kurikulum

Seorang pendidik atau guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran hendaknya mengacu pada kurikulum yang berlaku atau yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kurikulum yang dimaksud adalah serangkaian rencana dan

pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan, pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Dengan adanya kurikulum ini diharapkan seorang pendidik dapat mengetahui arah mengajar yang baik sesuai dengan perkembangan pola pikir peserta didik.

3. Menguasai Materi yang Diajarkan

Dalam sebuah pembelajaran, penguasaan materi seorang pendidik sangat berpengaruh pada penyampaian informasi kepada peserta didik. Karena apabila pendidik tidak menguasai materi yang dia sampaikan maka dalam penyampaian materi atau informasi tidak dapat dilakukan secara efektif. Dan dapat menghambat siswa dalam pemahaman materi yang dia ajarkan.

4. Terampil Menggunakan Berbagai Metode Pembelajaran

Metode pengajaran merupakan salah satu unsur penting dalam penyampaian materi pembelajaran kepada peserta didik. Karena, dengan metode dan strategi yang tepat dapat mendorong semangat peserta didik untuk lebih giat dalam belajar dan juga dapat lebih mudah memahami apa yang disampaikan oleh pendidik. Selain metode, kondisi, suasana kelas serta psikologis anak juga harus diperhatikan oleh seorang pendidik. guru yang profesional adalah guru yang membidangi kompetensi sesuai dengan pelajaran yang diampunya.

5. Berperilaku yang baik

Baik Perilaku yang baik merupakan salah satu syarat penting yang harus dimiliki oleh seorang pendidik. Karena, dengan adanya moral (perilaku baik) pendidik mampu mengontrol kelakuan atau sikap saat mengajar sehingga tidak adanya perbuatan atau sikap yang tidak diinginkan saat mengajar.

Dengan demikian, guru dapat mentransfer ilmu ke peserta didik sekaligus dapat membimbing peserta didik sehingga memiliki akhlak mulia.

6. Memiliki Kedisiplinan Yang Baik

Seorang pendidik hendaknya disiplin dalam menjalankan tugas yang dia jalankan. Seorang pendidik diharapkan juga dapat memanajemen waktu secara tepat. Hal ini bertujuan agar kedisiplinan seorang guru dapat menjadi teladan bagi peserta didiknya.

Guru profesional ditandai dengan kesehatan jasmani-rohani, penguasaan kurikulum dan materi, keterampilan mengajar, perilaku baik, serta kedisiplinan tinggi sebagai teladan bagi peserta didik.

2.2.3 Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Menurut (Nalapraya, 2023) Guru mempunyai tugas untuk membantu peserta didik untuk mampu melakukan adaptasi pada berbagai tantangan serta adanya desakan untuk berkembang pada diri. Guru membantu peserta didik untuk membentuk karakter intelektual. Sosial, emosional dan keterampilan. Tugas guru semakin berat dikarenakan oleh guru harus bukan hanya menyiapkan generasi muda, tetapi mempersiapkan diri untuk selalu eksis, secara individu maupun sebagai professional. Guru dituntut untuk memiliki komitmen pada peserta didik dan proses belajar, menguasai materi yang diajarkan dan cara mengajar, mengetahui hasil belajar siswa dengan cara mengevaluasi, berpikir secara sistematis dan belajar dari pengalaman, dan guru merupakan bagian dari masyarakat belajar di lingkungan profesi. Sebagai salah satu elemen tenaga kependidikan, seorang guru harus mampu melaksanakan tugasnya secara profesional, dengan selalu berpegang teguh pada etika kerja, independensi (bebas dari tekanan pihak luar), produktif, efektif, efisien, dan

inovatif, serta siap melakukan pelayanan prima berdasarkan pada kaidah ilmu atau teori yang sistematis, kewenangan profesional, pengakuan masyarakat dan kode etik yang regulatif.

Menurut Oemar Hamalik dalam (Nalapraya, 2023), guru memiliki beberapa tanggung jawab antara lain:

a. Guru Sebagai Pendidik

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab II Pasal 39 ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan pelatihan dan pengabdian kepada masyarakat. Guru adalah pendidik yang menjadi tokoh panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Guru bertugas memberikan pengajaran di dalam sekolah (kelas). Ia menyampaikan pelajaran agar murid memahami dengan baik semua pengetahuan yang telah disampaikan itu. Selain dari itu juga berusaha agar terjadi perubahan sikap, keterampilan, kebiasaan, hubungan sosial, apresiasi dan sebagainya melalui pengajaran yang diberikannya. Oleh karena itu, guru harus mempunyai standar kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab, kewibawaan, kemandirian, dan kedisiplinan. Guru harus memahami berbagai nilai, norma moral dan sosial, serta berusaha untuk berperilaku sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Guru juga harus bertanggung jawab terhadap tindak- annya dalam proses pembelajaran di sekolah.

b. Guru sebagai Pengajar

Guru membantu peserta didik yang sedang berkembang untuk mempelajari sesuatu yang belum diketahuinya, membentuk kompetensi, dan memahami materi standar yang dipelajari. Guru sebagai pengajar harus terus mengikuti perkembangan teknologi sehingga apa yang disampaikan kepada peserta didik merupakan hal-hal yang terus diperbarui. Perkembangan teknologi mengubah peran guru dari pengajar yang bertugas menyampaikan materi pembelajaran, menjadi fasilitator yang bertugas memberikan kemudahan belajar. Derasnya arus informasi, serta cepatnya perkembangan IPTEK telah memunculkan pertanyaan terhadap tugas guru sebagai pengajar.

c. Guru Sebagai Pembimbing

Guru sebagai pembimbing dapat diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan, yang berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya yang bertanggung jawab. Sebagai pembimbing guru harus merumuskan tujuan secara jelas, menetapkan waktu perjalanan, menetapkan jalan yang harus ditempuh, menggunakan petunjuk perjalanan, serta menilai kelancarannya sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik. Semua kegiatan yang dilakukan oleh guru harus berdasarkan kerja sama yang baik antara guru dengan peserta didik. Guru memiliki hak dan tanggung jawab dalam setiap perjalanan yang direncanakan dan dilaksanakannya. Guru berusaha membimbing peserta didik agar dapat menemukan berbagai potensi yang dimilikinya, dan dapat tumbuh serta berkembang menjadi individu yang mandiri dan produktif.

d. Guru sebagai Pengarah

Guru adalah seorang pengarah bagi peserta didik bahkan bagi orang tua. Sebagai pengarah guru harus mampu mengajarkan peserta didik dalam memahami berbagai permasalahan yang dihadapi, mengarahkan peserta didik dalam mengambil suatu keputusan, dan menemukan jati dirinya. Guru juga dituntut untuk mengarahkan peserta didik dalam mengembangkan potensi dirinya sehingga peserta didik dapat membangun karakter yang baik bagi dirinya dalam menghadapi kehidupan nyata di masyarakat.

e. Guru Sebagai Pelatih

Guru juga harus bertindak sebagai pelatih, karena pendidikan dan pengajaran memerlukan bantuan latihan keterampilan baik intelektual, sikap, maupun motorik. Agar dapat berpikir kritis, berperilaku sopan, dan menguasai keterampilan, peserta didik harus mengalami banyak latihan yang teratur dan konsisten. Kegiatan mendidik atau mengajar juga tentu membutuhkan latihan untuk memperdalam pemahaman dan penerapan teori yang disampaikan. Proses pendidikan dan pembelajaran memerlukan latihan keterampilan, baik intelektual maupun motorik sehingga menuntut guru untuk bertindak sebagai pelatih. Guru bertugas melatih peserta didik dalam pembentukan kompetensi dasar sesuai dengan potensi masing-masing peserta didik. Selain harus memerhatikan kompetensi dasar dan materi standar, pelatihan yang dilakukan juga harus mampu memerhatikan perbedaan individual peserta didik dan lingkungannya. Untuk itu, guru harus memiliki pengetahuan yang banyak, meskipun tidak mencakup semua hal secara sempurna.

f. Guru sebagai Penilai

Penilaian atau evaluasi merupakan aspek pembelajaran yang paling kompleks karena melibatkan banyak latar belakang dan hubungan, serta variabel lain yang mempunyai arti apabila berhubungan dengan konteks yang tidak mungkin dipisahkan dengan setiap segi penilaian. Tidak ada pembelajaran tanpa penilaian, karena penilaian merupakan proses menetapkan kualitas hasil belajar, atau proses untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan pem- belajaran peserta didik. Sebagai suatu proses, penilaian dilaksanakan dengan prinsipprinsip dan dengan teknik yang sesuai, baik tes atau non tes. Teknik apa pun yang dipilih, penilaian harus dilakukan dengan prosedur yang jelas meliputi tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan tindak lanjut Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa tugas guru tidaknya mudah. Guru harus melaksanakan tugasnya secara profesional, agar anak didiknya dapat mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan.

Guru memiliki peran penting sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, dan penilai, yang harus dijalankan secara profesional demi perkembangan optimal peserta didik.

2.4 Sekolah

2.4.1 Pengertian Sekolah

Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia, sekolah adalah bangunan atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat menerima dan memberi

pelajaran. Dengan kata lain, sekolah adalah lembaga pendidikan tempat siswa siswi (murid) menerima atau menuntut ilmu

Sekolah adalah sebuah lembaga atau institusi sosial. Institusi adalah sebuah organisasi yang dibangun masyarakat untuk mempertahankan dan meningkatkan taraf hidupnya, sehingga sekolah merupakan suatu hal yang sangat penting dan dibutuhkan bagi kehidupan manusia, karena sekolah memiliki kontribusi yang sangat besar dalam proses pembentukan kemampuan dan pengalaman dalam kehidupan manusia (Firnanda, 2020).

Sekolah merupakan salah satu sistem pendidikan yang berfungsi untuk membantu meningkatkan sumber daya manusia. Dari pendidikan yang diterima anak bangsa di bangku sekolah, akan mampu mengubah pola pikir dan daya kreativitas untuk menciptakan Negara dan taraf kesejahteraan yang baik dan perekonomian yang meningkat. Rancangan yang dibuat oleh pemerintah di bidang pendidikan dengan landasan operasionalnya adalah kurikulum. Kurikulum adalah seperangkat rencana dan tujuan, isi, dan bahan pelajaran yang dikembangkan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk tujuan pendidikan tertentu (Simanjorang, Riso Rolita, 2023)

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang memiliki fungsi strategis sebagai tempat berlangsungnya proses belajar mengajar secara sistematis, di mana siswa memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pembentukan karakter. Sekolah tidak hanya berperan sebagai sarana akademik, tetapi juga sebagai institusi sosial yang mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia. Melalui kurikulum sebagai landasan operasional, sekolah membekali peserta didik untuk mampu

berpikir kritis, kreatif, dan berkontribusi dalam pembangunan bangsa serta peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Sekolah adalah lembaga pendidikan formal yang berfungsi membentuk pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa melalui proses belajar mengajar yang sistematis

2.4.2 Ciri-Ciri Sekolah

Bosert, Steven T dalam (Abdilah, 2010) merumuskan ciri-ciri sekolah efektif yaitu:

1. Adanya standar disiplin yang berlaku bagi kepala sekolah, guru, siswa, dan karyawan di sekolah
2. Memiliki suatu keteraturan dalam rutinitas kegiatan di kelas
3. Mempunyai standar prestasi sekolah yang sangat tinggi
4. Siswa diharapkan mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan
5. Siswa diharapkan lulus dengan menguasai pengetahuan akademik
6. Adanya penghargaan bagi siswa yang berprestasi
7. Siswa berpendapat kerja keras lebih penting dari pada faktor keberuntungan dalam meraih prestasi
8. Para siswa diharapkan mempunyai tanggungjawab yang diakui secara umum; dan
9. Kepala sekolah mempunyai program inservice, pengawasan, supervisi, serta menyediakan waktu untuk membuat rencana bersama-sama dengan para guru dan memungkinkan adanya umpan balik demi keberhasilan prestasi akademiknya.

Sedangkan Jaap Scheerens dalam (Abdilah, 2010) menyatakan bahwa sekolah yang efektif mempunyai lima ciri penting yaitu:

1. Kepemimpinan yang kuat
2. Penekanan pada pencapaian kemampuan dasar
3. Adanya lingkungan yang nyaman
4. Harapan yang tinggi pada prestasi siswa
5. Penilaian secara rutin mengenai program yang dibuat siswa

Dari kedua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa sekolah yang efektif adalah sekolah yang memiliki kepemimpinan yang kuat, standar disiplin yang jelas, ekspektasi tinggi terhadap prestasi siswa, serta sistem pembelajaran yang terstruktur dan terarah. Sekolah efektif tidak hanya menekankan pencapaian akademik, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang nyaman, memberikan penghargaan atas prestasi, serta melakukan evaluasi berkala terhadap program pembelajaran. Selain itu, keterlibatan aktif kepala sekolah dalam supervisi dan pengembangan guru menjadi kunci penting dalam mendukung proses pendidikan yang bermutu dan berkelanjutan.

Sekolah efektif ditandai oleh kepemimpinan kuat, disiplin tinggi, pembelajaran terstruktur, lingkungan nyaman, serta evaluasi dan penghargaan yang mendorong prestasi siswa.

2.4.3 Visi dan Misi Sekolah

Visi sangat penting bagi sebuah lembaga. Ia harus dirumuskan dengan baik.

Peran penting dari visi bagi sebuah lembaga adalah sebagai pemersatu arah dan faktor penentu dalam setiap pengambilan keputusan. Sebagai sebuah lembaga

pendidikan yang diamanatkan mewujudkan tujuan pendidikan, maka Sekolah harus menjalankan perannya secara optimal. Dalam menjalankan perannya, sekolah semestinya dikelola dengan baik untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang telah dirumuskan. Misi merupakan hal yang fundamental pula untuk dirumuskan bagi sebuah lembaga pendidikan. Di lembaga pendidikan seperti sekolah, visi dan misi merupakan dua elemen yang vital harus ada dan diimplementasikan dengan sungguh-sungguh, bukan sekedar konsep yang tidak dapat bekerja secara operasional. Keduanya digunakan untuk operasinya yang bergerak di jalur yang diamanatkan oleh kepentingan dan harapan untuk mencapai kondisi yang diinginkan pada masa mendatang sebagai perwujudan dari sebuah tujuan (Patmawati et al., 2023).

2.4.3.1 Visi dan Misi SMA Negeri 1 Air Putih

Visi di SMA Negeri 1 Air Putih “Teladan Dalam Budi Pekerti, unggul dalam prestasi”. Dan Misi nya yaitu; Menjaga Keimanan dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, Peserta di didik melalui kegiatan Ekstrakurikuler Menimbulkan situasi belajar yang efektif, Meningkatkan budaya salam, senyum dan sapa, Melatih dan membimbing peserta didik untuk dapat bersaing di tingkat regional dan nasional, Membiasakan budaya "tepat waktu, Mengoptimalkan proses belajar mengajar sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, Mengkampanyekan "*Green School*" dan sekolah bebas sampah.

Visi dan misi SMA Negeri 1 Air Putih menjadi dasar penting dalam mengarahkan seluruh aktivitas sekolah agar berjalan sesuai tujuan pendidikan,

dengan menekankan akhlak mulia, prestasi, kedisiplinan, dan kepedulian lingkungan.

2.4.4 Hak dan Tanggung Jawab Guru

Hak dan kewajiban guru di SMA Negeri 1 Air Putih, sebagaimana juga berlaku bagi guru di sekolah lainnya, mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan tugas pendidikan dan pengembangan profesional. Guru memiliki hak untuk memperoleh penghasilan yang layak, kesempatan pengembangan karier, jaminan kesejahteraan, perlindungan hukum, serta kebebasan dalam berpendapat dan berorganisasi. Di sisi lain, guru juga berkewajiban untuk merancang, melaksanakan, menilai, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara efektif, serta terus meningkatkan kompetensi akademiknya.

Hak dan kewajiban guru di SMA Negeri 1 Air Putih:

1. Pembelajaran:

Guru merancang RPP, melaksanakan kegiatan belajar mengajar, memberikan tugas, dan melakukan penilaian sesuai kurikulum.

2. Pengembangan Diri:

Guru mengikuti pelatihan, seminar, atau workshop untuk meningkatkan kompetensi.

3. Pembimbingan:

Guru membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, konseling, atau kegiatan lain yang mendukung perkembangan siswa.

4. Kepatuhan:

Guru mematuhi tata tertib sekolah, hadir tepat waktu, dan menjaga kebersihan lingkungan sekolah.

5. Partisipasi:

Guru aktif dalam rapat guru, pertemuan wali murid, atau kegiatan lain yang melibatkan pihak sekolah.

Dengan memahami dan melaksanakan hak dan kewajiban secara seimbang, guru di SMA N 1 Air Putih dapat menjalankan peran dan tugasnya secara optimal, serta memberikan kontribusi positif bagi kemajuan pendidikan di sekolah dan masyarakat.

2.4.5 Peraturan Sekolah terhadap Guru

1. Kehadiran dan Waktu Kerja

- a. Guru wajib hadir tepat waktu biasanya sekitar 10–15 menit sebelum pelajaran dimulai, mengikuti apel pagi dan upacara bendera.
- b. Tidak diperkenankan meninggalkan lingkungan sekolah selama jam mengajar tanpa izin kepala sekolah atau guru piket.

2. Pakaian dan Penampilan

- a. Mengenakan seragam atau pakaian resmi sesuai ketentuan hari misalnya batik, pakaian muslim, seragam pramuka, dan lainnya.
- b. Penampilan harus rapi, sopan, dan sesuai norma: guru pria potong rambut rapi, guru wanita tidak memakai riasan atau perhiasan yang mencolok

3. Administrasi dan Perangkat Pembelajaran

- a. Guru harus menyusun dan menyerahkan perangkat pembelajaran (RPP, program semester atau tahunan) lengkap dan tepat waktu kepada kepala sekolah atau wakasek kurikulum.

- b. Membuat absensi, mengikuti jadwal yang ditentukan, dan mengajar sesuai jumlah jam tatap muka sebagaimana diatur dalam Permendikbud (minimal 24 jam per minggu).

4. Sikap, Keteladanan, dan Disiplin

- a. Dilarang merokok, membawa anak/familia saat mengajar, tidur, atau menggunakan ponsel/tablet/komputer pribadi selama KBM kecuali ada izin khusus.
- b. Guru harus menjadi contoh yang baik: membimbing siswa, menjaga ketertiban dan kenyamanan, serta turut berpartisipasi dalam pelaksanaan 7K (Kebersihan, Keamanan, Ketertiban, Keindahan, Kekeluargaan, Kerindangan, Keimanan)

5. Pelibatan Kegiatan Sekolah

- a. Ikut serta dalam kegiatan intrakurikuler maupun ekstrakurikuler, piket kelas, piket pagi, dan kegiatan sekolah lainnya
- b. Tugas khusus seperti wali kelas atau pembimbing ekstrakurikuler harus melaksanakan program tambahan sesuai tugas yang diberikan

6. Pengelolaan Sarana & Etika Interaksi

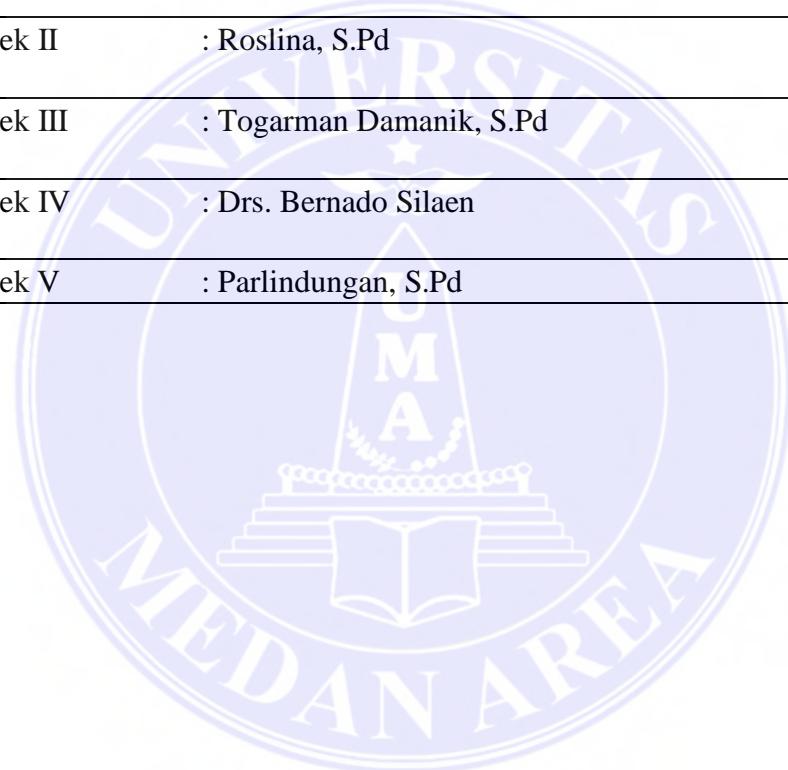
- a. Memelihara dan menjaga kelengkapan sekolah, termasuk peralatan, ruang guru, dan ruang kelas .
- b. Menjaga hubungan profesional dan harmonis dengan siswa, rekan guru, pegawai, orang tua siswa, dan masyarakat

7. Sanksi

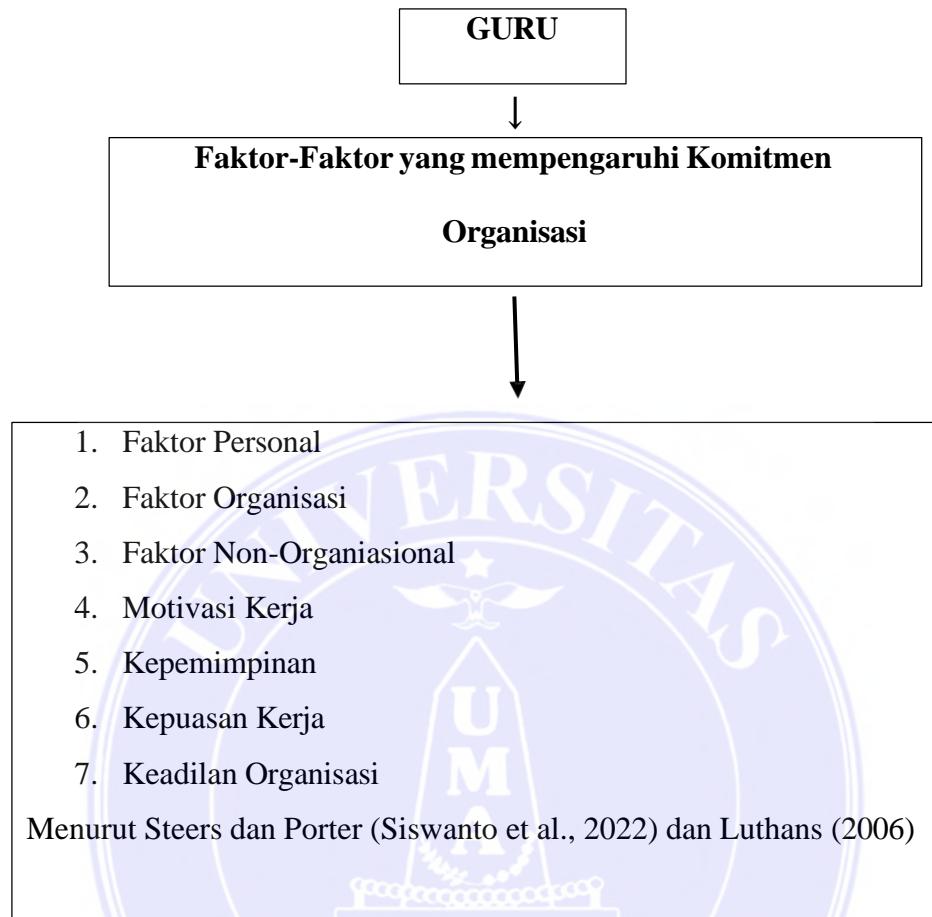
- a. Pelanggaran tata tertib dapat dikenai sanksi mulai dari teguran lisan, tertulis, skorsing, hingga tindakan pemecatan sesuai tingkat pelanggarannya.

2.4.6 Struktur Organisasi Sekolah SMA Negeri 1 Air Putih

Kepala Sekolah	: Drs. Jonesman, MM
Wakasek I	: Fajariani, S.Pd
Wakasek II	: Roslina, S.Pd
Wakasek III	: Togarman Damanik, S.Pd
Wakasek IV	: Drs. Bernado Silaen
Wakasek V	: Parlindungan, S.Pd



2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Air putih, Jalan. Syarifuddin No.50 Tanjung Kubah, Kec. Air Putih, Kab. Batubara. SMA ini bertepatan di sebalah SMA Swasta T. Amir Hamzah Indrapura.

3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya surat ijin penelitian dalam kurun waktu satu bulan sejak penelitian dimulai. Peneliti melaksanakan pra penelitian terhadap subjek penelitian dengan melakukan observasi dan wawancara.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2024		Tahun 2025					
		Nov	Des	Feb	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1	Pengajuan Judul								
2	Pra Penelitian								
3	Login Silima								
4	Bimbingan								
5	Seminar Proposal								
6	Penelitian								
7	Seminar Hasil								

8	Sidang Meja Hijau									
---	-------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3.2 Bahan dan Alat

Pelaksanaan penelitian ini membutuhkan beberapa bahan serta alat yang dipergunakan untuk memperlancar pelaksanaan penelitian, yaitu sebagai berikut:

3.2.1 Bahan

Bahan yang digunakan yaitu pulpen, buku, kuesioner dengan berbentuk kertas sebagai media untuk mengumpulkan hasil penelitian . Peneliti membagikan kuesioner kepada guru SMA Negeri 1 Air Putih, kemudian guru tersebut mengisi pernyataan-pernyataan kuesioner dengan menggunakan alat tulis berupa pulpen.

3.2.2 Alat

Alat yang digunakan yaitu skala komitmen organisasi dalam bentuk kuesioner sebagai media dalam pengumpulan data. Penelitian ini juga menggunakan perangkat lunak berupa Microsoft Office 2021 dan IBM SPSS versi 27 for windows untuk mengolah serta menganalisis data yang telah dikumpulkan

3.3 Metode Penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tipe penelitian kuantitatif, Menurut Sugiyono , penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang dapat diukur secara numerik, baik melalui pengisian kuesioner, observasi, atau pengolahan data sekunder. Data

yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk mendapatkan kesimpulan yang objektif dan dapat diandalkan.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan melakukan teknik statistik, matematika atau komputasi. (Karimuddin , et al., 2021). Penelitian ini dirancang dengan tujuan untuk mendapatkan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada guru di SMA Negeri 1 Air Putih.

3.3.2 Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item- item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Alat ukur yang digunakan hendaknya disesuaikan dengan tujuan penelitian dan bentuk data yang akan diambil dan diukur data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala. Adapun data yang diberikan dalam penelitian ini adalah skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala Likert.

Skala Komitmen Organisasi ini dibuat berdasarkan teori Steers dan Porter serta teori Luthans menggunakan model skala likert dengan empat pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), berisikan pernyataan- pernyataan positif dan negatif (Hadi, 2013).

3.3.3 Metode Uji Coba Alat Ukur

1. Uji Validitas Alat Ukur

Validitas data ialah suatu ukuran yang mengacu kepada derajat kesesuaian antara data yang dikumpulkan dan data sebenarnya dalam sumber data. Data yang valid akan diperoleh apabila instrument pengumpulan data juga valid. Oleh karena itu, untuk menguji validitas data maka pengujian dilakukan terhadap instrument pengumpulan data (Sinulingga, 2018).

Dalam penelitian ini peneliti memilih validitas isi untuk menguji instrument penelitian. Validitas isi adalah sebuah fungsi yang mengukur seberapa baik dimensi-dimensi dan elemen-elemen sebuah konsep telah didelinasi (Sinulingga, 2018). Biasanya, pengujian validitas isi dari suatu instrumen pengumpulan data sudah cukup memadai apabila dilakukan melalui sebuah panel yang terdiri dari orang-orang yang kompeten.

Salah satu bentuk pengujian validitas isi yang sangat bersifat dasar ialah validitas muka. Validitas muka bisa digunakan untuk menguji validitas isi tetapi hanya pada taraf yang sangat minimum. Karena validitas muka mengindikasi item-item yang diinginkan untuk mengukur konsep hanya pada permukaan saja maka sebagian peneliti menilai validitas muka tidak sesuai untuk menguji validitas isi.

2. Uji Reliabelitas Alat Ukur

Menurut Suryabrata (2004: 28) reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan.

Reliabilitas (keandalan) adalah sejauh mana suatu instrumen pengukuran menghasilkan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Dengan kata lain, instrumen dikatakan reliabel jika mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Misalnya, apabila alat ukur digunakan pada subjek yang sama dengan kondisi yang tidak berubah, maka hasil pengukurannya seharusnya tetap sama. Dalam konteks pengukuran yang bersifat subjektif, seperti penilaian oleh beberapa orang, reliabilitas merujuk pada konsistensi antar penilai (inter-rater reliability), yaitu sejauh mana para penilai memberikan hasil yang serupa terhadap objek yang sama.

Perlu ditegaskan bahwa reliabilitas berbeda dengan validitas. Instrumen yang reliabel belum tentu valid, karena meskipun suatu alat ukur memberikan hasil yang konsisten, belum tentu ia mengukur apa yang seharusnya diukur. Oleh karena itu, reliabilitas merupakan syarat penting namun belum cukup untuk validitas suatu alat ukur.

Secara kuantitatif, reliabilitas ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas (r_{xx}). Nilai koefisien ini berkisar antara 0 hingga 1, dengan angka mendekati 1 menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Umumnya,

suatu instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai koefisiennya $\geq 0,700$ (Sugiyono, 2017).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai sebaran data penelitian yang dikategorikan dalam distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak normal. Menurut Field (2018), uji normalitas adalah pengujian data untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Penelitian ini untuk menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test untuk mengetahui kenormalan distribusi data, tes ini melalui program JASP. Apa bila nilai Asymp.Sig. suatu variabel lebih besar dari *level of significant 5%* (> 0.050) maka variabel tersebut terdistribusi normal, sedangkan jika nilai Asymp. Sig. suatu variabel variabel lebih kecil dari *level of significant 5%* (< 0.050) maka variabel tersebut tidak berdistribusi dengan normal.

3.3.4 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji F untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan melalui analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS. Pengujian ini bertujuan untuk melihat signifikansi model secara keseluruhan, yaitu apakah kombinasi semua variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan adalah

jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka model dinyatakan signifikan dan hipotesis alternatif diterima; sebaliknya, jika nilai Sig. $\geq 0,05$, maka model tidak signifikan dan hipotesis nol diterima. Dengan demikian, uji F menjadi dasar dalam menentukan ada tidaknya pengaruh kolektif dari seluruh variabel bebas terhadap variabel yang diteliti.

3.4 Definisi Operasional

Berdasarkan hasil dari beberapa pendapat ahli maka dapat di simpulkan : Komitmen organisasi dapat digambarkan sebagai bentuk keterlibatan dengan menunjukkan kenyakinan serta dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan merupakan wilayah yang ingin di teliti oleh peneliti. Seperti menurut Sugiyono (2011 : 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya.” Pendapat di atas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian ini adalah 53 guru di SMA Negeri 1 Air Putih.

3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah

sampel sama dengan populasi. Alasan pengambilan total sampling karena menurut Sugiyono (2013) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian seluruhnya.

3.5.3 Sampel

Menurut Sugiyono (2013) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel dipilih tujuan untuk melakukan pengamatan, pengukuran dan analisis yang mewakili seluruh populasi dengan cara yang efisien. Maksudnya adalah penggunaan sampel memungkinkan peneliti untuk melakukan generalisasi dari sampel ke populasi. Menurut Jhon T.Roscoe dalam (Sukwika, 2023) aturan dalam menentukan jumlah sampel, untuk penelitian yang bersifat umum, sampel ideal yang direkomendasikan, lebih dari 30 dan kurang dari 500 elemen. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 guru.

3.6 Prosedur Kerja

3.6.1 Persiapan Administrasi

Sebelum melaksanakan penelitian, terlebih dahulu peneliti mempersiapkan segala kelengkapan administrasi yang di butuhkan mencakup surat perizinan penelitian. Izin penelitian ini diperoleh dari pihak program studi

Psikologi Universitas Medan Area untuk melaksanakan penelitian dan mengambil data di SMA Negeri 1 Air Putih tanggal 17 Maret 2025 .

Kemudian setelah melakukan pengambilan data dan telah selesai mengambil data, SMA N 1 Air Putih mengeluarkan surat yang menyatakan rangkaian penelitian telah selesai dilakukan pada tanggal 14 April 2025.

3.6.2 Persiapan Alat Ukur

Setelah menyelesaikan seluruh kelengkapan administrasi, berikut nya peneliti mempersiapkan instrument pengukuran atau instrument pengambilan data yang akan digunakan dalam penelitian.

Persiapan pada tahap ini mencakup alat ukur yang akan digunakan yaitu alat ukur komitmen organisasi. Alat ukur ini menggunakan skala komitmen organisasi yang dimodifikasi oleh peneliti melalui teori steers dan porter serta teori Luthans melalui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Dalam pengumpulan data ini, peneliti menggunakan skala berbentuk likert. Menurut (Sugiyono, 2013) Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena tertentu di masyarakat.

Dalam penelitian menggunakan skala komitmen organisasi yang disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu Faktor Personal, Faktor Organisasi, Faktor Non-Organisasional, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Keadilan Organisasi.

Pernyataan pada skala likert ini menggunakan empat *alternative* jawaban. Pada pernyataan *Favourabel* diberikan *alternative* jawaban serta nilai yang terdiri dari: Sangat Tidak Sesuai; mendapatkan nilai 1, Tidak Sesuai;

mendapatkan nilai 2, Sesuai; mendapatkan nilai 3 dan Sangat Sesuai dengan pernyataan; mendapatkan nilai 4. Selanjutnya untuk pernyataan *Unfavourabel* diberikan penilaian berupa: Sangat Tidak Sesuai; mendapatkan nilai 4, Tidak Sesuai; mendapatkan nilai 3, Sesuai; mendapatkan nilai 2 dan Sangat Sesuai dengan pernyataan; mendapatkan nilai 1.

Tabel 3.2 Distribusi Skala Komitmen Organisasi

Faktor-Faktor	Indikator	Favorable	Unfavorable
1. Faktor Personal	1. Ekspetasi Pekerjaan	1	32
	2. Kontrak Psikologis	33,2,35	3,34,4
	3. Pilihan Pekerjaan	37	36
	4. Karakteristik Personal	7,5	9,8
2. Faktor Organisasi	1. Pengalaman Kerja Awal	10,11	6,38
	2. Lingkup/Cakupan Pekerjaan	42,41	40,39
	3. Konsistensi Tujuan Organisasi	12,30	39,29
	4. Orientasi Capaian	15,16	13,14
3. Faktor Non-Organisasional	1. . Nilai-nilai dan Sikap Pribadi	26,25	27,23
	2. Harapan Karir	17,22	23,24
	3. Lingkungan Sosial dan Keluarga	43,29,45	18,44,21
	3. Dukungan Keluarga	45,46	21,20
4. Motivasi Kerja	1. Peningkatan Loyalitas	47,49	52,82
	2. Antusias dalam Mengajar	53	54

	3. Komitmen terhadap sekolah	48	51
	4. Tanggung jawab	55	50
5. Kepemimpinan	1. Komunikasi	68,74	84,69
	2. Dukungan	73,70	71,72
	3. Pemberdayaan guru	77	75
	4. Adil	76,79	78,81
6. Kepuasan Kerja	1. Kondisi Pekerjaan	80	82
	2. Hubungan antar kolega	66	83
	3. Sistem Penghargaan	85	67
	4. Kesempatan karier	63	65
7. Keadilan Organisasi	1. Pembagian tugas	62	64
	2. Evaluasi kerja	59	57
	3. Perlakuan dari pimpinan	56	58
	4. Kesusaian sistem	60	61
Total		43	43

Skala Komitmen organisasi terdiri dari 86 butir, yaitu 43 butir *favourabel* dan 43 butir *unfavourabel*. Berikut merupakan table distribusi skala komitmen organisasi sebelum uji coba:

3.6.3 Pelaksaan Penelitian

Pada tanggal 20 November 2024, peneliti datang ke SMA N 1 Air Putih dengan tujuan melihat lokasi penelitian. Selanjutnya peneliti mengurus surat pra penelitian kepada pihak fakultas Psikologi. Lalu pada tanggal 25 November 2024, peneliti kembali ke lokasi penelitian dan menyerahkan surat pra penelitian kepada wakil kepala sekolah SMA N 1 Air Putih dengan tujuan meminta izin

untuk melakukan penelitian di SMA N 1 Air Putih. Setelah mendapatkan izin dari pihak sekolah, peneliti langsung melakukan survei awal yaitu melakukan wawancara secara informal kepada beberapa guru dan siswa untuk mendapatkan informasi.

Setelah mendapatkan informasi dalam proses wawancara dengan beberapa guru dan siswa tersebut, selanjutnya peneliti melakukan observasi untuk melihat dan mendapatkan informasi tambahan dengan tujuan untuk mengetahui apakah informasi yang didapatkan sesuai dengan fenomena yang ada dilapangan.

Selanjutnya pada tanggal 10 Februari 2025, peneliti melaksanakan uji coba skala ukur penelitian di SMA N 1 Lima Puluh. Dalam melaksanakan uji coba skala ukur, terdapat 30 Guru yang menjadi sampel dalam uji coba skala ukur tersebut. Pada tanggal 17 Maret- 11 April 2025, peneliti datang ke lokasi penelitian untuk mengambil data penelitian. Setelah selesai melakukan pengambilan data penelitian, pihak sekolah memberikan surat pernyataan bahwa peneliti telah selesai melakukan penelitian pada lokasi tersebut.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif maka dapat diamati nilai *Cronbach's Alpha* variabel komitmen organisasi dengan jumlah 42 item yang valid dengan nilai *cronbach's alpha* 0,805 sehingga skala ukur dapat dikatakan reliabel untuk digunakan.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif komitmen organisasi dari faktor maka dapat diketahui bahwa faktor personal dengan nilai rata rata 26,91 maka diperoleh persentasi 19%. Faktor organisasi dengan nilai rata rata 25,85 maka diperoleh persentasi 19%, faktor non-organisasional dengan rata rata 16,70 maka diperoleh persentasi 12%, faktor motivasi kerja dengan nilai rata-rata 16,19 maka diperoleh persentasi 12%, faktor kepemimpinan dengan nilai rata-rata 22,13 maka diperoleh persentasi 16%, faktor kepuasan kerja dengan nilai rata-rata 13,87 maka diperoleh persentasi 10%, dan faktor keadilan organisasi dengan nilai rata-rata 16,62 maka diperoleh persentasi 12%.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada demografi berdasarkan jenis kelamin, laki laki berjumlah 9 orang dan perempuan 44 orang, maka diperoleh hasil pada faktor personal, laki laki pada kategori tinggi sebanyak 13,20% (7 orang), pada kategori sedang sebanyak 1,88% (1 orang), dan pada kategori rendah sebanyak 1,88% (1 orang), sedangkan perempuan dalam kategori tinggi sebanyak 64,15% (34 orang), pada kategori sedang sebanyak

15,09 % (8 orang), dan pada kategori rendah sebanyak 3,77% (2 orang). Pada faktor organisasi, laki laki pada kategori tinggi sebanyak 3,77% (2 orang), pada kategori sedang sebanyak 3,77% (2 orang), dan pada kategori rendah sebanyak 9,43% (5 orang), sedangkan perempuan dalam kategori tinggi sebanyak 28,30% (15 orang), pada kategori sedang sebanyak 37,73% (20 orang), dan pada kategori rendah sebanyak 16,98% (9 orang). Pada faktor non-organisasional, laki laki pada kategori tinggi sebanyak 7,54% (4 orang), pada kategori sedang sebanyak 5,66% (3 orang), dan pada kategori rendah sebanyak 3,77% (2 orang), sedangkan perempuan dalam kategori tinggi sebanyak 60,37% (32 orang), pada kategori sedang sebanyak 20,75% (11 orang), dan pada kategori rendah sebanyak 1,88% (1 orang). Pada motivasi kerja, laki laki pada kategori tinggi sebanyak 9,43% (5 orang), pada kategori sedang sebanyak 5,66% (3 orang), dan pada kategori rendah sebanyak 1,88% (1 orang), sedangkan perempuan dalam kategori tinggi sebanyak 11,32% (6 orang), pada kategori sedang sebanyak 66,03% (35 orang), dan pada kategori rendah sebanyak 5,66% (3 orang). Pada kepemimpinan, laki laki pada kategori tinggi sebanyak 5,66% (3 orang), pada kategori sedang sebanyak 7,54% (2 orang), dan pada kategori rendah sebanyak 3,77% (2 orang), sedangkan perempuan dalam kategori tinggi sebanyak 33,96% (18 orang), pada kategori sedang sebanyak 37,73% (20 orang), dan pada kategori rendah sebanyak 11,32% (6 orang). Pada kepuasan kerja, laki laki pada kategori tinggi sebanyak 1,88% (1 orang), pada kategori sedang sebanyak 11,32% (6 orang), dan pada kategori rendah sebanyak 3,77% (2 orang), sedangkan perempuan dalam kategori tinggi sebanyak 5,66% (3 orang), pada kategori

sedang sebanyak 47,16% (25 orang), dan pada kategori rendah sebanyak 30,18% (12 orang). Dan pada keadilan organisasi, laki laki pada kategori tinggi sebanyak 11,32% (6 orang), pada kategori sedang sebanyak 1,88% (1 orang), dan pada kategori rendah sebanyak 3,77% (2 orang), sedangkan perempuan dalam kategori tinggi sebanyak 54,71% (29 orang), pada kategori sedang sebanyak 22,64% (12 orang), dan pada kategori rendah sebanyak 5,66% (3 orang).

4. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada demografi berdasarkan usia, dalam faktor personal pada usia 20-30 pada kategori tinggi sebanyak 47,61% (20 orang), pada kategori sedang sebanyak 37,5% (3 orang), pada kategori rendah tidak ada. Pada usia 31-40 pada kategori tinggi sebanyak 30,95% (13 orang), pada kategori sedang sebanyak 50% (4 orang), pada kategori rendah 33,33% (1 orang). Pada usia 41-50 pada kategori tinggi sebanyak 16,66% (7 orang), pada kategori sedang sebanyak 12,5% (1 orang), pada kategori rendah sebanyak 66,66% (2 orang). Pada usia 51-60 pada kategori tinggi sebanyak 4,7% (2 orang), pada kategori sedang dan kategori rendah tidak ada. Pada faktor organisasi pada usia 20-30 pada kategori tinggi sebanyak 44,73% (17 orang), pada kategori sedang sebanyak 40% (4 orang), pada kategori rendah sebanyak 40% (2 orang). Pada usia 31-40 pada kategori tinggi sebanyak 34,21% (13 orang), pada kategori sedang sebanyak 40% (4 orang), pada kategori rendah 20% (1 orang). Pada usia 41-50 pada kategori tinggi sebanyak 18,42% (7 orang), pada kategori sedang sebanyak 10% (1 orang), pada kategori rendah sebanyak 40% (2 orang). Pada usia 51-60 pada kategori tinggi sebanyak 2,63% (1 orang), pada kategori sedang sebanyak 10% (1 orang).

orang), pada kategori rendah tidak ada. Pada faktor non-organisasional, pada usia 20-30 pada kategori tinggi sebanyak 53,12% (17 orang), pada kategori sedang sebanyak 33,33% (6 orang), pada kategori rendah tidak ada. Pada usia 31-40 pada kategori tinggi sebanyak 28,12% (9 orang), pada kategori sedang sebanyak 44,44% (8 orang), pada kategori rendah sebanyak 33,33% (1 orang). Pada usia 41-50 pada kategori tinggi sebanyak 15,62% (5 orang), pada kategori sedang sebanyak 16,66% (3 orang), pada kategori rendah sebanyak 66,66% (2 orang). Pada usia 51-60 pada kategori tinggi sebanyak 3,12% (1 orang), pada kategori sedang sebanyak 5,55% (1 orang), pada kategori rendah tidak ada. Pada motivasi kerja pada usia 20-30 pada kategori tinggi sebanyak 41,66% (10 orang), pada kategori sedang sebanyak 46,15% (12 orang), pada kategori rendah sebanyak 33,33% (1 orang). Pada usia 31-40 pada kategori tinggi sebanyak 29,16% (7 orang), pada kategori sedang sebanyak 38,46% (10 orang), pada kategori rendah sebanyak 33,33% (1 orang). Pada usia 41-50 pada kategori tinggi sebanyak 25% (6 orang), pada kategori sedang sebanyak 11,53% (3 orang), pada kategori rendah sebanyak 33,33% (1 orang). Pada usia 51-60 pada kategori tinggi sebanyak 4,16% (1 orang), pada kategori sedang sebanyak 3,84% (1 orang), pada kategori rendah tidak ada. Pada kepemimpinan pada usia 20-30 pada kategori tinggi sebanyak 42,85% (12 orang), pada kategori sedang sebanyak 43,75% (7 orang), pada kategori rendah sebanyak 44,44% (4 orang). Pada usia 31-40 pada kategori tinggi sebanyak 28,57% (8 orang), pada kategori sedang sebanyak 43,75% (7 orang), pada kategori rendah sebanyak 33,33% (3 orang). Pada usia 41-50 pada kategori tinggi sebanyak 28% (7 orang), pada kategori sedang sebanyak

6,25% (1 orang), pada kategori rendah sebanyak 22,22% (2 orang). Pada usia 51-60 pada kategori tinggi sebanyak 3,57% (1 orang), pada kategori sedang sebanyak 6,25% (1 orang), pada kategori rendah tidak ada. Pada kepuasan kerja pada usia 20-30 pada kategori tinggi sebanyak 25% (1 orang), pada kategori sedang sebanyak 48,38% (15 orang), pada kategori rendah sebanyak 38,88% (7 orang). Pada usia 31-40 pada kategori tinggi tidak ada, pada kategori sedang sebanyak 35,48% (11 orang), pada kategori rendah sebanyak 38,88% (7 orang). Pada usia 41-50 pada kategori tinggi sebanyak 50% (2 orang), pada kategori sedang sebanyak 16,12% (5 orang), pada kategori rendah sebanyak 16,67% (3 orang). Pada usia 51-60 pada kategori tinggi sebanyak 25% (1 orang), pada kategori sedang tidak ada, pada kategori rendah 5,55% (1 orang). Pada keadilan organisasi pada usia 20-30 pada kategori tinggi sebanyak 50% (18 orang), pada kategori sedang sebanyak 30,76% (4 orang), pada kategori rendah sebanyak 25% (1 orang). Pada usia 31-40 pada kategori tinggi sebanyak 30,55% (11 orang), pada kategori sedang sebanyak 46,15% (10 orang), pada kategori rendah sebanyak 25% (1 orang). Pada usia 41-50 pada kategori tinggi sebanyak 16,66% (6 orang), pada kategori sedang sebanyak 15,38% (2 orang), pada kategori rendah sebanyak 50% (2 orang). Pada usia 51-60 pada kategori tinggi sebanyak 2,77% (1 orang), pada kategori sedang sebanyak 7,69% (1 orang), pada kategori rendah tidak ada.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Guru

Berdasarkan hasil analisis, faktor personal merupakan aspek yang paling dominan dalam memengaruhi komitmen organisasi guru. Oleh karena itu, penting bagi setiap guru untuk memperkuat komitmen terhadap diri sendiri sebagai dasar peningkatan profesionalisme, motivasi, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan diri secara berkelanjutan, serta dengan menjaga sikap rendah hati dan tidak merasa lebih baik dari orang lain dalam lingkungan kerja

2. Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pentingnya peningkatan komitmen organisasi guru untuk mendukung kemajuan sekolah. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan integritas, pemberian penghargaan, dan sanksi yang adil. Komitmen yang kuat akan mendorong profesionalisme, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan membentuk budaya kerja positif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu sekolah secara keseluruhan

3. Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk memperluas variabel penelitian dengan melibatkan faktor-faktor lain seperti kesejahteraan finansial dan beban kerja guru, serta menggunakan pendekatan longitudinal untuk melihat perubahan komitmen

organisasi dalam jangka waktu tertentu, selain itu untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dengan pendekatan model kualitatif.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik dan persepsi terhadap profesi guru terhadap komitmen organisasi pada guru madrasah aliyah di Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 45–56.
- Alghamdi, A. K. H., Elyas, T., & Yamin, T. (2022). Gender differences in organizational commitment of teachers in United Arab Emirates. *Journal of Educational and Social Research*, 12(2), 1–9
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Arifin, A. Z., & Prasetyo, T. (2020). Dampak Dukungan Keluarga terhadap Kinerja dan Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(1), 24–32.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277–289.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*. Harvard University Press.
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). *The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior*. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180–190
- Coladarci, T. (1992). Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching. *Journal of Experimental Education*, 60(4), 323–337.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Dewi, G. A. (2022). Perumusan Masalah Penelitian. In *Metodologi Penelitian* (1st ed., pp. 36–37). Rizmedia : Yogyakarta
- Fitri, M. G. (2024). *Analisis keterkaitan kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri*. 4, 1–2.

- Gerekan, B., Şendurur, U., & Yıldırım, M. (2024). Mediating Role of Professional Commitment in the Relationship Between Technostress and Organizational Stress, Individual Work Performance, and Independent Audit Quality. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 36(3), 367–381.
- Guntoro, G. (2020). Supervisi Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Stimulus dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 14(1), 64.
- Ingersoll, G. L. (2000). Evidence-based nursing: What it is and what it isn't. *Nursing Outlook*, 48(4), 151–152. <https://doi.org/10.1067/mno.2000.107690>
- Kaur, N., & Rani, A. (2023). *Professional Commitment and Role Stress Among School Teachers*. June.
- Landsman, M. J. (2001). Commitment in public child welfare. *Social Work Review*, 46(1), 34–45.
- Lubis, W. U., & Zulkarnain, Z. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Penelitian Bimbingan Dan Konseling*, 3(1), 69–97.
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247
- Nailah, C., & Afifa, M. (2022). Komitmen Organisasi Profesional di Era Society 5.0. *Jurnal Pedagogik Pendidikan Dasar*, 9(1), 1–10.
- Nainggolan, N. T., Siahaan, R., & Nainggolan, L. E. (2020). Dampak Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 1 Panei. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–12.

Novitasari, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(1), 41–53

Pritanadira, A. (2019). Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). *IJIP : Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 1(1), 35–54.

Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen organisasi, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150.

Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon & Schuster.

Rafid, R., & Tinus, A. (2019). Kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 188–198.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson

Rohmah, S., & Widodo, S. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Organisasi Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Kepemimpinan dan Pendidikan Karakter*, 4(2), 123–134

Rosidy, M. (2022). Komitmen Organisasi Profesional. *At-Ta'lim : Media Informasi Pendidikan Islam*, 10(1), 148–159.

Salsabilah, A. S., Dewi, D. A., & Furnamasari, Y. F. (2021). Peran Guru Dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 7158–7163.

Sinulingga, S. (2018). Metode Penelitian (3 rd ed.). USU press.

Siswanto, I., Muntholib, M., & Jailani, S. (2022). Monografi komitmen organisasi: Upaya membangun komitmen organisasi pendidikan melalui gaya kepemimpinan, kepribadian dan kepuasan kerja. Dotplus

Suryani, R. (2022). Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 45–57.

Susanto, J. (2021). Komitmen Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Di Smp Negeri I Muara Wahau. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan (JIMPIAN)*, 1(1), 43–56.

- Taba, M. I. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasi, Prestasi Kerja, dan Sistem Imbalan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Perusahaan Perbankan di Sulawesi Selatan). In *Jurnal Aplikasi Manajemen* (Vol. 8, Issue 4, pp. 1098–1104).
- Tella, A. (2007). *Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. Library Philosophy and Practice*.
- Wahjosumidjo. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyuni, D., & Sutrisno, E. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Masalah Ekonomi terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(2), 135–148.
- Wulandari, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 17(2), 120–128.
- Youcef, D. A., Ahmed, T., & Hassaine, M. I. (2016). *Job satisfaction and organizational commitment in the educational sector: The case of teachers in Algiers. International Journal of Human Resource Studies*, 6(1), 53.



LAMPIRAN 1

SKALA KOMITMEN ORGANISASI SEBELUM UJI COBA

Kuesioner**RAHASIA****“GURU SMA NEGERI 1 LIMA PULUH”****Petunjuk Pengisian**

1. Bacalah pernyataan dengan baik
2. Isilah dengan memberi tanda centang (✓) sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu sebenarnya pada kolom pilihan jawaban
3. Peneliti menjamin kerahasiaan data diri beserta jawaban yang diberikan hanya untuk kebutuhan penelitian tugas akhir perkuliahan
4. Kuesioner ini bukanlah suatu tes, sehingga tidak ada jawaban benar/salah
5. Terima kasih telah memberikan jawaban sejurnya

Data Responden

1. Nama : _____
2. Tempat/Tanggal Lahir : _____
3. Jenis Kelamin : _____

Ket: **SS (Sangat Sesuai)**
S (Sesuai)
TS (Tidak Sesuai)
STS (Sangat Tidak Sesuai)

Pernyataan	Jawaban			
	SS	S	TS	STS
Sekolah memberikan informasi yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab saya sebagai guru.				
Sekolah konsisten antara apa yang dikatakan dengan tindakan nyata terhadap guru				
Komitmen sekolah saat saya bergabung sering kali tidak terealisasi dengan baik				
Harapan yang dibentuk oleh sekolah sejak awal tidak sesuai dengan realitas yang saya alami.				
Sekolah menciptakan suasana yang memotivasi saya untuk terus semangat dan berkomitmen sebagai guru.				

Di masa awal bekerja, saya merasa dibiarkan menyesuaikan diri sendiri tanpa arahan yang jelas			
Sekolah mendukung saya untuk tetap sabar dan tenang dalam menghadapi tantangan mengajar.			
Lingkungan sekolah kurang mendorong saya untuk terus termotivasi dalam menjalankan peran sebagai guru.			
Saya merasa kepribadian saya kurang didukung dalam menjalankan tugas di sekolah ini.			
Sekolah memberikan pendampingan dan bimbingan yang membantu saya menyesuaikan diri di awal bekerja			
Lingkungan kerja pada awal saya bergabung sangat mendukung dan menyenangkan			
Visi dan misi sekolah dijelaskan dengan jelas kepada seluruh guru.			
Kompetensi guru jarang mendapat perhatian dari pihak sekolah			
Upaya peningkatan kompetensi dan keterampilan guru jarang menjadi perhatian sekolah			
Sekolah selalu menghargai kompetensi guru			
Sekolah selalu memperhatikan untuk peningkatan kompetensi dan keterampilan			
Sekolah ini memberikan saya peluang untuk berkembang secara professional			
Sekolah tidak memberikan dukungan ketika saya menghadapi masalah pribadi			
Lingkungan kerja yang positif di sekolah membantu saya merasa nyaman dalam menjalani tugas sebagai guru dan kehidupan pribadi			
Keluarga saya jarang memberikan dukungan moral untuk membuat saya semangat dalam mengajar			
Keluarga saya tidak memberikan motivasi ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan			
Sekolah membantu saya mencapai target pengembangan pribadi dan professional			
Peluang untuk berkembang secara profesional di sekolah ini masih sangat terbatas			

Pengembangan pribadi dan profesional saya belum sepenuhnya difasilitasi oleh sekolah				
Saya merasa nilai-nilai kerja dan sikap jujur saya diperhatikan oleh sekolah.				
Lingkungan kerja di sekolah ini membantu saya tetap konsisten dengan nilai dan sikap saya				
Sekolah ini tidak mendukung integritas dan nilai-nilai kerja saya.				
Saya merasa sulit mempertahankan nilai dan sikap pribadi saya karena tekanan di sekolah.				
Visi dan misi sekolah tidak tercermin dalam kegiatan dan keputusan yang dibuat				
Tujuan sekolah selaras dengan tugas dan tanggung jawab saya sebagai guru.				
Tujuan sekolah tidak selalu sejalan dengan kebutuhan dan realitas di lapangan				
Penjelasan dari sekolah mengenai tugas saya sebagai guru masih kurang memadai				
Sekolah memenuhi komitmen yang disampaikan saat saya mulai bekerja				
Saya kesulitan mempercayai sekolah karena adanya perbedaan antara ucapan dan Tindakan				
Sekolah menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan saya sebagai guru				
Jika diberi kesempatan, saya lebih memilih bekerja di sekolah lain yang lebih sesuai dengan saya.				
Keputusan saya untuk bekerja di sekolah ini membuat saya merasa puas secara profesional				
Pada awal bekerja, saya kurang mendapatkan dukungan dari lingkungan sekolah				
Beban kerja saya terasa tidak seimbang dan cenderung berlebihan.				
Tugas yang saya jalankan di sekolah sering kali tidak jelas dan berubah-ubah				

Pekerjaan yang saya terima tidak berlebihan dan memungkinkan saya tetap fokus pada peran utama saya sebagai guru			
Tugas tambahan yang diberikan kepada saya masih dalam batas yang wajar			
Sekolah memahami dan menghargai kondisi keluarga saya			
Lingkungan kerja di sekolah ini kurang mendukung, sehingga saya merasa tidak nyaman menjalani tugas sebagai guru dan kehidupan pribadi.(
Ketika saya menghadapi kesulitan di tempat kerja, keluarga saya memberi motivasi			
Keluarga saya selalu memberikan dukungan moral agar saya semangat mengajar			
Dukungan sekolah terhadap pengembangan profesional saya meningkatkan loyalitas saya.			
Saya merasa bangga menjadi bagian dari sekolah ini dan berkomitmen untuk mendukung kemajuannya			
Fasilitas dan lingkungan kerja yang nyaman membuat saya ingin bertahan di sekolah ini			
Kebijakan sekolah yang tidak adil membuat saya kurang termotivasi dalam melaksanakan kewajiban			
Ketidakjelasan kebijakan sekolah membuat saya mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain			
Ketiadaan dukungan profesional dari sekolah membuat saya mempertimbangkan untuk mencari tempat lain			
Sekolah memberikan fasilitas yang mendukung sehingga saya semakin antusias mengajar			
Fasilitas yang terbatas di sekolah membuat saya enggan untuk berinovasi dalam mengajar.			
Kebijakan sekolah yang adil membuat saya lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan kewajiban.			
Pimpinan sekolah bersikap profesional dan terbuka dalam berkomunikasi dengan guru			
Evaluasi kerja di sekolah ini sering tidak adil dan subjektif			

Sikap pimpinan sekolah terkesan kurang profesional dan tertutup dalam berkomunikasi dengan guru			
Sekolah melakukan evaluasi kerja secara adil dan objektif.			
Sekolah menerapkan sistem yang sesuai dengan kebutuhan guru dalam menjalankan tugas sehari-hari			
Sistem yang diterapkan di sekolah seringkali tidak mendukung kebutuhan guru dalam bekerja			
Pembagian tugas dilakukan secara transparan dan tanpa diskriminasi			
Sekolah terbuka terhadap aspirasi guru yang ingin mengembangkan kariernya.			
Pembagian tugas di sekolah ini terkesan tidak transparan dan tidak adil			
Sekolah kurang memberikan informasi atau panduan tentang perkembangan karier guru			
Budaya kerja di sekolah mendorong kami untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan			
Sekolah hanya memberi perhatian pada pencapaian besar dan mengabaikan usaha kecil guru			
Setiap keputusan penting di sekolah selalu disampaikan terlebih dahulu kepada guru secara terbuka			
Komunikasi antara guru dan pihak sekolah terasa satu arah dan kurang terbuka			
Sekolah secara aktif mendorong saya untuk meningkatkan kompetensi dan prestasi kerja			
Kemajuan profesional guru bukan hal yang difasilitasi secara serius oleh sekolah			
Sekolah tidak memberikan dorongan yang nyata bagi saya untuk meningkatkan kompetensi dan prestasi kerja			
Sekolah memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan diri secara profesional			
Komunikasi antara guru dan manajemen sekolah berlangsung secara efektif dan saling menghargai			
Sekolah membatasi kebebasan guru dalam mengembangkan metode mengajar yang sesuai dengan kebutuhan siswa			

Tugas dan tanggung jawab dibagikan secara seimbang sesuai kemampuan masing-masing guru				
Sekolah memberikan keleluasaan kepada guru dalam mengembangkan metode mengajar yang sesuai dengan kebutuhan siswa				
Pembagian tugas di sekolah ini tidak merata dan cenderung berat sebelah				
Sekolah memberikan kesempatan yang sama kepada setiap guru untuk berkembang				
Jadwal kerja di sekolah disusun dengan memperhatikan keseimbangan antara tugas dan waktu istirahat.				
Sekolah sering tidak konsisten dalam memberi penghargaan atau sanksi terhadap guru.				
Penjadwalan tugas sering tidak mempertimbangkan kondisi guru dan waktu istirahat yang layak				
Budaya sekolah yang ada membuat guru cenderung bekerja sendiri-sendiri tanpa koordinasi				
Banyak keputusan sekolah dibuat tanpa penjelasan yang memadai kepada guru.				
Sekolah menghargai setiap pencapaian guru, baik besar maupun kecil.				
Kondisi kerja di sekolah ini tidak cukup mendorong saya untuk tetap mengajar di sini				



LAMPIRAN 2

SKALA KOMITMEN ORGANISASI SETELAH UJI COBA

Kuesioner Penelitian

RAHASIA

“GURU SMA NEGERI 1 AIR PUTIH”

Petunjuk Pengisian

6. Bacalah pernyataan dengan baik
7. Isilah dengan memberi tanda centang (✓)sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu sebenarnya pada kolom pilihan jawaban
8. Peneliti menjamin kerahasiaan data diri beserta jawaban yang diberikan hanya untuk kebutuhan penelitian tugas akhir perkuliahan
9. Kuesioner ini bukanlah suatu tes, sehingga tidak ada jawaban benar/salah
10. Terima kasih telah memberikan jawaban sejurnya

Data Responden

4. Nama :
5. Tempat/Tanggal Lahir :
6. Jenis Kelamin :

Ket: **SS (Sangat Sesuai)**
S (Sesuai)
TS (Tidak Sesuai)
STS (Sangat Tidak Sesuai)

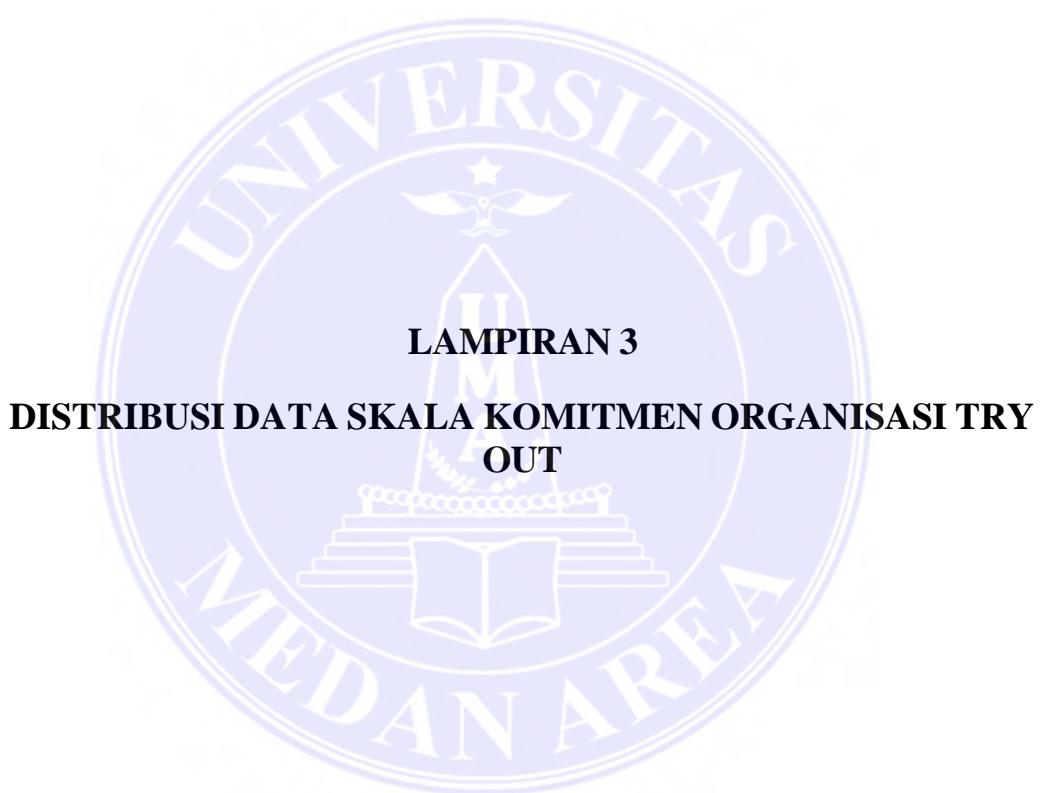
Pernyataan	Jawaban			
	SS	S	TS	STS
Sekolah memberikan informasi yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab saya sebagai guru. (1)				
Sekolah konsisten antara apa yang dikatakan dengan tindakan nyata terhadap guru (2)				
Penjelasan dari sekolah mengenai tugas saya sebagai guru masih kurang memadai				
Sekolah menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan saya sebagai guru.				
Saya merasa kepribadian saya kurang didukung dalam menjalankan tugas di sekolah ini.				
Di masa awal bekerja, saya merasa dibiarkan menyesuaikan diri sendiri tanpa arahan yang jelas				

121

Sekolah memberikan pendampingan dan bimbingan yang membantu saya menyesuaikan diri di awal bekerja			
Sekolah menciptakan suasana yang memotivasi saya untuk terus semangat dan berkomitmen sebagai guru.			
Sekolah mendukung saya untuk tetap sabar dan tenang dalam menghadapi tantangan mengajar.			
Keputusan saya untuk bekerja di sekolah ini membuat saya merasa puas secara profesional			
Tugas tambahan yang diberikan kepada saya masih dalam batas yang wajar			
Lingkungan kerja pada awal saya bergabung sangat mendukung dan menyenangkan			
Sekolah selalu menghargai kompetensi guru			
Upaya peningkatan kompetensi dan keterampilan guru jarang menjadi perhatian sekolah			
Visi dan misi sekolah dijelaskan dengan jelas kepada seluruh guru			
Lingkungan kerja di sekolah ini membantu saya tetap konsisten dengan nilai dan sikap saya			
Sekolah ini memberikan saya peluang untuk berkembang secara professional			
Saya merasa sulit mempertahankan nilai dan sikap pribadi saya karena tekanan di sekolah			
Keluarga saya selalu memberikan dukungan moral agar saya semangat mengajar.			
Lingkungan kerja di sekolah ini kurang mendukung, sehingga saya merasa tidak nyaman menjalani tugas sebagai guru dan kehidupan pribadi			
Sekolah memberikan fasilitas yang mendukung sehingga saya semakin antusias mengajar.			
Dukungan sekolah terhadap pengembangan profesional saya meningkatkan loyalitas saya.			
Kebijakan sekolah yang adil membuat saya lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan kewajiban.			

Fasilitas dan lingkungan kerja yang nyaman membuat saya ingin bertahan di sekolah ini.				
Ketiadaan dukungan profesional dari sekolah membuat saya mempertimbangkan untuk mencari tempat lain.				
Komunikasi antara guru dan manajemen sekolah berlangsung secara efektif dan saling menghargai				
Sekolah secara aktif mendorong saya untuk meningkatkan kompetensi dan prestasi kerja				
Kemajuan profesional guru bukan hal yang difasilitasi secara serius oleh sekolah				
Sekolah membatasi kebebasan guru dalam mengembangkan metode mengajar yang sesuai dengan kebutuhan siswa.				
Sekolah tidak memberikan dorongan yang nyata bagi saya untuk meningkatkan kompetensi dan prestasi kerja.				
Sekolah memberikan keleluasaan kepada guru dalam mengembangkan metode mengajar yang sesuai dengan kebutuhan siswa				
Budaya kerja di sekolah mendorong kami untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan				
Jadwal kerja di sekolah disusun dengan memperhatikan keseimbangan antara tugas dan waktu istirahat				
Sekolah sering tidak konsisten dalam memberi penghargaan atau sanksi terhadap guru				
Pembagian tugas di sekolah ini terkesan tidak transparan dan tidak adil				
Pimpinan sekolah bersikap profesional dan terbuka dalam berkomunikasi dengan guru				
Sekolah hanya memberi perhatian pada pencapaian besar dan mengabaikan usaha kecil guru				
Sikap pimpinan sekolah terkesan kurang profesional dan tertutup dalam berkomunikasi dengan guru				
Sistem yang diterapkan di sekolah seringkali tidak mendukung kebutuhan guru dalam bekerja				
Sekolah menerapkan sistem yang sesuai dengan kebutuhan guru dalam menjalankan tugas sehari-hari				

Sekolah terbuka terhadap aspirasi guru yang ingin mengembangkan kariernya				
Visi dan misi sekolah tidak tercermin dalam kegiatan dan keputusan yang dibuat				





LAMPIRAN 4

VALIDITAS REABILITAS ALAT UKUR TRY OUT

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	86

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A01	281.53	329.706	.508	.889
A02	281.47	325.292	.637	.888
A03	281.60	339.214	.154	.892
A04	281.53	336.671	.177	.892
A05	281.70	330.217	.528	.889
A06	281.47	330.947	.369	.890
A07	281.57	333.771	.344	.891
A08	281.63	337.482	.247	.891
A09	281.47	334.257	.346	.891
A10	281.63	328.171	.548	.889
A11	281.57	327.495	.562	.888
A12	281.57	328.806	.551	.889
A13	281.87	345.016	-.094	.896
A14	281.47	330.533	.383	.890
A15	281.70	334.355	.434	.890
A16	281.47	338.051	.202	.892
A17	281.73	330.754	.473	.889
A18	281.60	336.386	.264	.891
A19	281.40	336.800	.298	.891
A20	281.73	338.754	.204	.892
A21	281.27	336.547	.288	.891

A22	282.17	342.902	-.033	.895
A23	281.80	340.717	.021	.895
A24	281.73	344.754	-.085	.896
A25	281.60	346.179	-.163	.895
A26	281.43	328.737	.590	.889
A27	281.63	343.068	-.039	.893
A28	281.47	338.602	.315	.892
A29	281.63	342.792	.344	.893
A30	281.73	336.409	.261	.891
A31	281.80	340.303	.066	.893
A32	281.43	331.702	.459	.890
A33	281.87	336.189	.189	.892
A34	281.47	344.051	-.083	.894
A35	281.63	328.723	.526	.889
A36	281.87	341.706	.005	.894
A37	281.77	329.289	.506	.889
A38	281.80	335.821	.253	.891
A39	281.60	334.386	.276	.891
A40	281.50	334.121	.299	.891
A41	281.90	335.128	.231	.892
A42	281.40	332.938	.449	.890
A43	281.70	336.217	.292	.891
A44	281.63	332.516	.407	.890
A45	281.73	336.271	.223	.892
A46	281.60	332.386	.406	.890
A47	281.50	329.914	.496	.889
A48	281.53	336.326	.289	.891
A49	281.50	332.190	.373	.890
A50	281.80	335.683	.259	.891
A51	281.93	342.133	-.003	.894
A52	281.80	328.028	.387	.890
A53	281.77	327.840	.494	.889
A54	281.87	332.395	.299	.891
A55	281.63	329.137	.475	.889
A56	281.77	325.495	.578	.888
A57	281.50	338.948	.184	.892
A58	281.67	329.609	.499	.889
A59	281.67	336.782	.211	.892
A60	281.60	331.145	.424	.890

A61	281.67	333.333	.380	.890
A62	281.47	339.706	.142	.892
A63	281.47	338.533	.330	.892
A64	281.47	334.671	.364	.891
A65	281.53	338.120	.202	.892
A66	281.57	332.599	.430	.890
A67	281.73	335.995	.313	.891
A68	281.53	335.361	.275	.891
A69	281.67	345.609	-.129	.895
A70	281.60	326.041	.626	.888
A71	282.00	330.414	.315	.891
A72	281.63	332.723	.439	.890
A73	281.50	336.534	.276	.891
A74	281.57	323.151	.687	.887
A75	281.60	336.041	.313	.891
A76	281.50	337.638	.255	.891
A77	281.53	330.326	.527	.889
A78	281.47	341.016	.060	.893
A79	281.50	335.224	.279	.891
A80	281.70	332.631	.356	.890
A81	281.60	334.731	.379	.890
A82	281.30	337.321	.244	.891
A83	281.50	347.914	-.265	.895
A84	281.43	339.220	.146	.892
A85	281.57	336.392	.217	.892
A86	281.83	338.213	.137	.893



Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
kepuasaan kerja	13.87	1.038	53
personal	26.91	2.404	53
organisasi	25.85	2.692	53
non organisasi	16.70	1.488	53
motivasi kerja	16.19	1.653	53
kepemimpinan	22.13	2.935	53



Komitmen Organisasi	
N	53
Normal Parameters ^{a,b}	Normal Parameters ^{a,b}
Mean	11.133
Std. Deviation	.060
Absolute	-.093
Most Extreme Differences	.151
Positive	.124
Negative	
Test Statistic	
Asymp. Sig. (2-tailed)	
a. Test distribution is Normal.	
	Komitmen Organisasi



Frequencies

Statistics

		personal	organisasi	non organisasi	motivasi kerja	kepemimpinan	kepuasaan kerja
N	Valid	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		26.91	25.85	16.70	16.19	22.13	13.87
Median		27.00	26.00	17.00	16.00	23.00	14.00
Mode		28	28	17 ^a	17	25	14
Std. Deviation		2.404	2.692	1.488	1.653	2.935	1.038
Variance		5.779	7.246	2.215	2.733	8.617	1.078
Range		15	15	8	11	14	4
Minimum		16	15	11	8	13	12
Maximum		31	30	19	19	27	16
Sum		1426	1370	885	858	1173	735
Percentiles	25	26.00	25.00	16.00	15.00	20.00	12.00
	50	27.00	26.00	17.00	16.00	23.00	13.00
	75	28.00	28.00	18.00	17.00	24.50	15.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

personal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	1	1.9	1.9	1.9
	22	1	1.9	1.9	3.8
	23	1	1.9	1.9	5.7
	24	3	5.7	5.7	11.3
	25	3	5.7	5.7	17.0
	26	10	18.9	18.9	35.8
	27	11	20.8	20.8	56.6
	28	12	22.6	22.6	79.2
	29	7	13.2	13.2	92.5

30	2	3.8	3.8	96.2
31	2	3.8	3.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	1	1.9	1.9
	21	3	5.7	5.7
	22	2	3.8	3.8
	23	2	3.8	3.8
	24	4	7.5	7.5
	25	8	15.1	15.1
	26	8	15.1	15.1
	27	8	15.1	15.1
	28	12	22.6	22.6
	29	4	7.5	7.5
	30	1	1.9	1.9
Total	53	100.0	100.0	100.0

non organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11	1	1.9	1.9
	13	1	1.9	1.9
	14	2	3.8	3.8
	15	5	9.4	9.4
	16	9	17.0	17.0
	17	17	32.1	32.1
	18	17	32.1	32.1
	19	1	1.9	1.9
Total	53	100.0	100.0	100.0

motivasi kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	1	1.9	1.9	1.9
	14	2	3.8	3.8	5.7
	15	13	24.5	24.5	30.2
	16	13	24.5	24.5	54.7
	17	14	26.4	26.4	81.1
	18	9	17.0	17.0	98.1
	19	1	1.9	1.9	100.0
Total		53	100.0	100.0	



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13	1	1.9	1.9	1.9
	16	1	1.9	1.9	3.8
	17	1	1.9	1.9	5.7
	18	4	7.5	7.5	13.2
	19	3	5.7	5.7	18.9
	20	4	7.5	7.5	26.4
	21	7	13.2	13.2	39.6
	22	4	7.5	7.5	47.2
	23	7	13.2	13.2	60.4
	24	8	15.1	15.1	75.5
	25	9	17.0	17.0	92.5
	26	3	5.7	5.7	98.1
	27	1	1.9	1.9	100.0
Total		53	100.0	100.0	

kepuasaan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	5	9.4	9.4	9.4
	13	13	24.5	24.5	34.0
	14	23	43.4	43.4	77.4
	15	8	15.1	15.1	92.5
	16	4	7.5	7.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	



1. Personal

JK	Umur	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL
2	3	3	4	3	3	2	4	4	4	27
2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	26
2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	27
1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	31
2	2	4	3	1	3	3	3	4	3	24
2	2	4	3	1	3	3	3	4	3	24
2	1	4	3	1	3	3	4	3	4	25
2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	27
1	2	4	3	3	3	4	4	4	3	28
1	1	3	4	3	4	4	4	3	3	28
2	1	4	3	1	3	3	3	4	3	24
2	1	3	3	3	3	4	3	4	3	26
2	1	3	4	4	4	3	4	4	4	30
2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	26
2	1	3	3	4	3	3	4	3	4	27
2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	26
2	1	4	3	3	3	3	3	4	3	26
1	2	4	4	3	3	4	4	3	4	29
1	3	4	3	4	3	3	4	3	4	28
2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	31
2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	29
2	1	4	4	3	3	4	3	3	4	28
2	1	4	4	4	3	3	3	3	4	28
2	1	3	4	3	4	3	4	4	3	28
2	1	3	3	4	3	3	3	4	3	26
2	1	3	4	3	3	4	4	3	3	27
2	1	4	3	3	3	1	4	3	4	25
2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	29
1	2	3	4	4	3	4	3	4	3	28
2	1	3	3	3	4	2	4	4	4	27
2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	28
2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	29
1	3	3	2	3	3	1	3	3	4	22
1	2	3	4	4	3	4	3	4	3	28
2	2	4	3	3	4	1	3	4	4	26
2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	28
2	2	3	3	4	2	1	3	3	4	23
2	1	4	4	3	3	4	3	4	4	29
2	2	4	3	4	4	1	4	3	4	27
2	2	4	3	4	4	3	4	2	3	27
2	3	4	3	3	4	1	3	4	3	25
2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	28
2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	27
2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	26
2	1	3	4	4	4	4	3	4	4	30
2	1	3	3	4	3	4	3	3	3	26
2	1	3	4	3	3	3	4	4	3	27
1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	26
2	1	3	4	4	3	4	4	3	4	29
2	1	4	4	4	4	3	4	3	3	29
2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	27
ket:										
1=laki-laki										
2=perempuan										
20-30=1										
31-40=2										
41-50=3										
51-60=4										

2. Organisasi

JK	Umur	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL
2	3	3	4	4	3	3	2	4	3	26
2	3	2	2	1	3	3	3	4	3	21
2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	27
1	3	1	1	3	2	2	1	2	3	15
2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	27
2	2	2	4	4	3	4	3	3	4	27
2	2	4	4	3	4	2	4	3	3	28
2	1	4	3	3	4	3	3	3	3	26
2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	28
1	2	3	4	4	3	4	3	3	4	28
1	1	4	3	4	3	4	3	3	3	27
2	1	4	4	4	3	4	2	4	4	29
2	1	4	4	3	4	3	4	3	4	29
2	1	4	3	3	4	4	4	3	4	29
2	2	4	4	3	4	2	4	3	3	28
2	1	4	3	3	4	3	3	3	3	26
2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	26
2	1	4	4	4	3	4	2	3	4	28
1	2	2	4	3	4	3	3	3	3	25
1	3	4	4	3	4	3	1	3	4	26
2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	29
2	1	4	3	3	4	4	1	4	4	27
2	1	3	4	3	4	3	4	3	3	27
2	1	3	4	3	3	4	2	3	3	25
2	1	3	4	3	3	4	3	3	4	27
2	1	4	3	4	4	3	1	3	3	25
2	1	1	4	3	4	4	2	4	4	26
2	1	3	4	4	3	3	1	3	4	25
2	1	1	3	3	3	3	1	3	4	21
2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	24
1	2	3	4	4	3	4	3	3	4	28
2	1	2	3	1	4	3	2	3	3	21
2	3	4	3	3	4	3	1	3	4	25
2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	22
1	3	2	4	4	4	4	2	3	3	26
1	2	3	4	4	3	4	2	4	3	27
2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	28
2	2	3	4	4	3	4	2	4	4	28
2	2	2	3	4	3	3	2	2	4	23
2	1	1	4	3	4	4	4	3	3	26
2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	30
2	2	4	4	4	3	3	2	4	4	28
2	3	4	4	4	4	3	1	4	4	28
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	25
2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	28
2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	25
2	1	4	3	4	3	4	4	3	3	28
2	1	1	3	4	3	3	1	3	4	22
1	1	1	4	3	4	3	2	4	4	25
2	1	2	3	4	3	4	1	3	4	24
2	1	2	3	4	3	3	1	3	4	23
2	2	2	4	4	3	4	1	3	3	24
ket:										
1=laki-laki										
2=perempuan										
20-30=1										
31-40=2										
41-50=3										
51-60=4										

3. Non-Organisasional

JK	Umur	1	2	3	4	5	TOTAL
2	3	4	4	3	4	3	18
2	3	3	3	2	4	3	15
2	2	3	3	4	3	3	16
1	3	2	2	1	2	4	11
2	3	3	3	4	3	4	17
2	2	4	3	3	4	3	17
2	2	3	4	3	4	3	17
2	1	4	3	3	4	3	17
2	2	3	3	4	3	4	17
1	2	4	3	4	3	3	17
1	1	4	3	4	4	3	18
2	1	3	4	3	4	4	18
2	1	4	3	4	4	3	18
2	1	4	3	4	3	3	17
2	2	3	4	4	3	3	17
2	1	3	4	4	4	3	18
2	3	3	3	3	3	3	15
2	1	3	4	3	2	4	16
1	2	4	3	3	4	3	17
1	3	4	3	3	1	3	14
2	2	3	4	4	3	4	18
2	1	3	4	4	3	4	18
2	1	3	4	4	4	3	18
2	1	4	3	4	3	4	18
2	1	4	3	3	3	3	16
2	1	3	4	3	3	4	17
2	1	4	3	4	3	4	18
2	1	4	4	3	3	4	18
2	1	4	3	4	4	3	18
2	2	3	3	4	3	4	17
1	2	4	3	4	3	4	18
2	1	3	3	4	2	3	15
2	3	4	3	4	3	3	17
2	2	4	3	4	3	3	17
1	3	4	3	1	2	3	13
1	2	3	4	4	3	4	18
2	2	4	3	4	2	3	16
2	2	3	4	3	4	4	18
2	2	3	4	1	2	4	14
2	1	4	4	4	3	4	19
2	2	4	3	3	1	4	15
2	2	4	4	4	1	4	17
2	3	3	3	3	4	3	16
2	4	3	3	4	4	4	18
2	3	3	3	3	3	3	15
2	1	3	3	4	3	3	17
2	1	3	3	4	4	4	18
2	1	3	4	3	3	4	17
1	1	3	4	3	3	3	16
2	1	4	3	3	3	3	16
2	1	4	3	3	3	3	16
2	2	4	3	3	3	3	16

ket:
1=laki-laki
2=perempuan

20-30=1
31-40=2
41-50=3
51-60=4

4. Motivasi Kerja

JK	Umur	1	2	3	4	5	TOTAL
2	3	3	4	4	3	3	17
2	3	4	4	4	3	3	18
2	2	3	4	3	3	4	17
1	3	1	2	2	2	1	8
2	3	4	3	3	3	3	16
2	2	4	3	4	3	1	15
2	2	4	3	4	3	3	17
2	1	4	3	4	3	1	15
2	2	4	3	4	3	3	17
1	2	4	3	4	3	1	15
1	1	4	4	3	4	4	19
2	1	3	4	3	4	3	17
2	1	4	3	3	4	3	17
2	1	4	3	4	3	1	15
2	2	4	3	4	3	4	18
2	1	4	3	3	3	3	16
2	3	4	3	3	4	3	17
2	1	3	4	3	4	4	18
1	2	4	3	4	3	1	15
1	3	4	3	4	3	4	18
2	2	3	4	3	3	1	14
2	1	4	3	4	3	2	16
2	1	4	3	4	4	3	18
2	1	3	3	4	4	2	16
2	1	4	4	3	3	1	15
2	1	4	3	3	4	2	16
2	1	4	3	3	4	1	15
2	1	3	4	4	3	1	15
2	1	3	3	4	3	1	14
2	2	4	3	3	4	2	16
1	2	3	4	3	4	2	16
2	1	4	4	3	3	1	15
2	3	4	3	4	4	3	18
2	2	4	3	4	3	2	16
1	3	4	3	3	4	3	17
1	2	3	4	3	4	4	18
2	2	4	4	3	3	4	18
2	2	4	3	4	3	2	16
2	1	3	4	4	3	4	18
2	2	4	3	4	3	1	15
2	2	3	4	3	3	2	15
2	3	4	3	3	3	3	16
2	4	3	3	3	4	3	16
2	4	4	4	3	3	3	17
2	3	3	3	3	3	4	16
2	1	4	3	3	4	3	17
2	1	3	4	4	3	1	15
1	1	4	3	4	4	2	17
2	1	4	3	4	4	2	17
2	1	4	3	3	4	2	17
2	2	4	3	3	4	2	16
ket:							
1=laki-laki							
2=perempuan							
20-30=1							
31-40=2							
41-50=3							
51-60=4							

5. Kepemimpinan

JK	Umur	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL
2	3	3	4	1	2	2	4	2	18
2	3	3	3	1	2	4	4	4	21
2	2	3	4	1	4	4	4	4	24
1	3	3	2	4	1	1	1	1	13
2	3	4	4	2	4	3	4	4	25
2	2	3	4	2	1	3	3	4	20
2	2	4	3	3	4	3	3	4	24
2	1	3	4	1	1	3	3	4	19
2	2	3	3	3	3	4	4	4	24
1	2	3	3	1	2	3	3	3	18
1	1	3	3	4	3	4	3	4	24
2	1	3	4	2	4	3	4	4	24
2	1	3	4	2	1	3	3	3	19
2	2	4	3	1	3	4	3	3	21
2	1	3	4	3	3	4	3	3	23
2	3	4	4	4	3	4	3	3	25
2	1	3	4	2	3	4	4	3	23
1	2	3	4	2	2	3	3	3	20
1	3	4	3	1	4	3	4	4	23
2	2	4	3	4	3	4	4	4	26
2	1	4	4	4	4	3	4	4	27
2	1	4	3	2	4	4	4	4	25
2	1	3	4	2	4	3	3	3	22
2	1	4	3	1	3	4	3	3	21
2	1	3	4	3	4	3	4	3	24
2	1	3	4	3	3	4	3	3	23
2	1	3	4	1	3	4	3	3	21
2	1	3	4	1	4	4	3	4	23
2	2	3	3	2	4	3	3	4	22
1	2	4	3	3	4	3	4	4	25
2	1	3	3	4	3	1	3	4	21
2	3	3	4	4	3	4	4	4	26
2	2	4	3	1	3	4	3	4	22
1	3	4	2	2	1	2	3	2	16
1	2	4	3	4	3	4	3	3	24
2	2	3	3	3	1	3	4	4	21
2	2	3	4	4	3	4	3	4	25
2	2	4	4	2	1	2	3	1	17
2	1	3	4	2	2	4	3	4	22
2	2	4	4	1	2	3	3	4	21
2	2	4	3	4	3	4	3	4	25
2	3	3	4	4	4	4	4	3	26
2	4	3	3	4	3	3	3	4	23
2	4	4	3	4	3	4	3	4	25
2	3	3	3	4	4	3	4	4	25
2	1	3	3	4	3	3	3	4	23
2	1	3	4	4	4	3	3	4	25
2	1	3	3	1	2	3	3	4	19
1	1	4	3	1	1	3	3	3	18
2	1	4	4	2	1	3	3	3	20
2	1	4	4	2	1	3	3	3	20
2	2	4	3	1	1	3	3	3	18

ket:
1=laki-laki
2=perempuan

20-30=1
31-40=2
41-50=3
51-60=4

6. Kepuasan Kerja

JK	Umur	1	2	3	4	TOTAL
2	3	3	3	3	4	13
2	3	3	4	4	4	15
2	2	3	3	4	3	13
1	3	1	3	4	4	12
2	3	2	3	4	3	12
2	2	4	3	4	3	14
2	2	4	3	4	3	14
2	1	4	3	3	4	14
2	2	4	3	4	3	14
1	2	4	3	3	2	12
1	1	4	4	4	3	15
2	1	3	4	3	4	14
2	1	3	4	4	3	14
2	1	4	3	4	4	15
2	2	4	3	3	3	13
2	1	3	4	3	4	14
2	3	3	4	4	4	15
2	1	3	4	3	4	14
1	2	3	4	3	4	14
1	3	3	4	4	4	15
2	2	4	3	4	4	15
2	1	4	3	4	3	14
2	1	3	4	3	3	13
2	1	4	4	3	3	14
2	1	3	4	3	3	13
2	1	4	3	3	4	14
2	1	4	4	4	4	16
2	1	3	4	4	3	14
2	1	3	4	4	3	14
2	2	4	3	4	3	14
1	2	3	4	4	3	14
2	1	2	3	3	4	12
2	3	3	4	4	4	15
2	2	4	3	4	3	14
1	3	4	4	4	4	16
1	2	4	3	4	3	14
2	2	4	3	3	4	14
2	2	4	3	3	3	13
2	2	3	4	3	3	13
2	1	3	4	3	3	13
2	2	4	4	3	3	14
2	2	3	3	3	4	13
2	3	4	4	4	4	16
2	4	4	3	3	3	13
2	4	4	4	4	4	16
2	3	4	3	4	3	14
2	1	4	3	3	4	14
2	1	3	3	3	4	13
2	1	3	3	3	3	12
1	1	4	3	4	4	15
2	1	4	3	3	3	13
2	1	4	3	3	4	14
2	2	4	3	3	3	13

ket:

1=laki-laki

2=perempuan

20-30=1

31-40=2

41-50=3

51-60=4

7. Keadilan Organisasi

JK	Umur	1	2	3	4	5	TOTAL
2	3	3	4	3	3	4	17
2	3	3	3	4	2	3	15
2	2	3	3	4	4	3	17
1	3	3	2	2	1	1	9
2	3	4	3	4	4	4	19
2	2	3	3	2	3	3	14
2	2	3	4	3	4	3	17
2	1	3	3	4	3	3	16
2	2	3	4	3	3	4	17
1	2	4	3	3	4	3	17
1	1	4	3	3	4	4	18
2	1	3	4	3	2	4	16
2	1	4	3	3	4	3	17
2	1	4	3	3	4	3	17
2	2	1	3	3	4	4	15
2	1	3	3	3	4	4	17
2	3	4	3	3	3	4	17
2	1	4	4	4	3	3	18
1	2	4	3	3	4	4	18
1	3	1	3	4	3	4	15
2	2	3	4	4	3	3	17
2	1	3	4	3	4	4	18
2	1	4	3	4	3	4	18
2	1	3	4	4	3	4	18
2	1	3	4	3	4	3	17
2	1	4	3	4	2	4	17
2	1	4	3	3	4	3	17
2	1	2	4	2	1	4	13
2	2	4	4	1	4	3	16
1	2	3	4	4	4	4	19
2	1	3	3	3	4	3	16
2	3	3	4	3	4	3	17
2	2	3	4	3	4	4	18
1	3	1	3	1	2	3	10
1	2	4	4	3	4	4	19
2	2	3	4	2	3	3	15
2	2	3	4	4	4	4	19
2	2	2	4	2	1	4	13
2	1	4	3	2	4	3	16
2	2	4	3	1	3	3	14
2	2	1	4	4	3	4	16
2	3	4	3	4	4	4	19
2	4	3	3	3	3	4	16
2	4	4	3	4	3	4	18
2	3	4	3	4	3	4	18
2	1	4	3	4	3	4	18
2	1	3	3	4	3	4	17
1	1	4	3	4	3	3	17
2	1	4	3	4	3	4	18
2	1	4	3	4	3	4	18
2	2	4	3	4	3	4	18

ket:
1=laki-laki
2=perempuan

20-30=1
31-40=2
41-50=3
51-60=4



Reliability

Scale: KOMITMEN ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	134.85	106.169	.310	.827
K2	134.85	103.131	.458	.821
K3	135.04	104.191	.330	.827
K4	135.00	104.654	.353	.824
K5	135.19	99.925	.421	.820
K6	134.81	105.964	.310	.827
K7	134.85	105.054	.390	.825
K8	134.77	106.602	.369	.827
K9	135.34	98.613	.447	.819
K10	134.77	102.371	.464	.820
K11	134.87	106.925	.397	.830
K12	134.98	106.403	.305	.827
K13	134.83	104.605	.352	.824
K14	135.91	103.279	.314	.829
K15	134.98	104.365	.374	.823
K16	134.83	107.298	.307	.829
K17	134.94	105.170	.316	.824

K18	134.91	98.202	.636	.814
K19	135.17	104.144	.335	.827
K20	134.87	108.809	-.026	.831
K21	134.64	104.157	.354	.823
K22	134.98	105.673	.376	.825
K23	134.81	107.656	.374	.829
K24	134.94	104.285	.371	.823
K25	135.85	102.938	.313	.829
K26	134.89	108.102	.343	.830
K27	134.81	104.887	.303	.825
K28	135.81	104.887	.399	.835
K29	135.53	97.523	.459	.819
K30	134.98	99.365	.593	.816
K31	135.00	101.769	.584	.818
K32	134.83	100.336	.526	.818
K33	134.81	103.041	.391	.822
K34	134.85	108.092	.342	.830
K35	134.77	108.832	-.029	.831
K37	134.83	110.451	-.173	.834
K38	135.00	104.423	.305	.828
K39	134.94	105.054	.327	.824
K40	135.09	102.856	.399	.825
K41	135.04	98.652	.573	.816
K42	134.72	101.668	.553	.819
K43	134.72	101.668	.553	.819



LAMPIRAN 10

ANALISIS DEMOGRAFI BERDASARKAN JENIS KELAMIN DAN USIA

JENIS KELAMIN

PERSONAL

JENIS KELAMIN * TOTAL Crosstabulation

		TOTAL											Total
JENIS KELAMIN	Count	16	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
	% within JENIS KELAMIN	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	55.6%	11.1%	0.0%	0.0%	100.0%
1	Count	1	1	0	0	0	1	0	5	1	0	0	9
	% within JENIS KELAMIN	0.0%	0.0%	2.3%	6.8%	6.8%	20.5%	25.0%	15.9%	13.6%	4.5%	4.5%	100.0%
2	Count	0	0	1	3	3	9	11	7	6	2	2	44
	% within JENIS KELAMIN	0.0%	0.0%	2.3%	6.8%	6.8%	20.5%	25.0%	15.9%	13.6%	4.5%	4.5%	100.0%
Total	Count	1	1	1	3	3	10	11	12	7	2	2	53
	% within JENIS KELAMIN	1.9%	1.9%	1.9%	5.7%	5.7%	18.9%	20.8%	22.6%	13.2%	3.8%	3.8%	100.0%

ORGANISASI

JENIS KELAMIN * TOTAL Crosstabulation

		TOTAL											Total
JENIS KELAMIN	Count	15	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
	% within JENIS KELAMIN	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	22.2%	22.2%	22.2%	22.2%	0.0%	0.0%	100.0%
1	Count	1	0	0	0	0	2	2	2	2	0	0	9
	% within JENIS KELAMIN	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	22.2%	22.2%	22.2%	22.2%	0.0%	0.0%	100.0%
2	Count	0	3	2	2	4	6	6	6	10	4	1	44
	% within JENIS KELAMIN	0.0%	6.8%	4.5%	4.5%	9.1%	13.6%	13.6%	13.6%	22.7%	9.1%	2.3%	100.0%
Total	Count	1	3	2	2	4	8	8	8	12	4	1	53
	% within JENIS KELAMIN	1.9%	5.7%	3.8%	3.8%	7.5%	15.1%	15.1%	15.1%	22.6%	7.5%	1.9%	100.0%

NON ORGANISASI

JENIS KELAMIN * TOTAL Crosstabulation

		TOTAL											Total
JENIS KELAMIN	Count	11	13	14	15	16	17	18	19				
	% within JENIS KELAMIN	11.1%	11.1%	11.1%	0.0%	11.1%	22.2%	33.3%	0.0%				100.0%
1	Count	1	1	1	0	1	2	3	0				9
	% within JENIS KELAMIN	11.1%	11.1%	11.1%	0.0%	11.1%	22.2%	33.3%	0.0%				100.0%
2	Count	0	0	1	5	8	15	14	1				44
	% within JENIS KELAMIN	0.0%	0.0%	2.3%	11.4%	18.2%	34.1%	31.8%	2.3%				100.0%
Total	Count	1	1	2	5	9	17	17	1				53
	% within JENIS KELAMIN	1.9%	1.9%	3.8%	9.4%	17.0%	32.1%	32.1%	1.9%				100.0%

MOTIVASI

JENIS KELAMIN * TOTAL Crosstabulation

		TOTAL							Total
JENIS KELAMIN	Count	8	14	15	16	17	18	19	
	% within JENIS KELAMIN	11.1%	0.0%	22.2%	11.1%	22.2%	22.2%	11.1%	100.0%
1	Count	1	0	2	1	2	2	1	9
	% within JENIS KELAMIN	11.1%	0.0%	22.2%	11.1%	22.2%	22.2%	11.1%	100.0%
2	Count	0	2	11	12	12	7	0	44
	% within JENIS KELAMIN	0.0%	4.5%	25.0%	27.3%	27.3%	15.9%	0.0%	100.0%
Total	Count	1	2	13	13	14	9	1	53
	% within JENIS KELAMIN	1.9%	3.8%	24.5%	24.5%	26.4%	17.0%	1.9%	100.0%

KEPEMIMPINAN

JENIS KELAMIN * TOTAL Crosstabulation

		TOTAL												Total		
JENIS KELAMIN	1 Count	13	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
		1	1	0	2	0	1	0	0	1	2	1	0	0	9	
		% within JENIS KELAMIN	11.1%	11.1%	0.0%	22.2%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	11.1%	22.2%	11.1%	0.0%	0.0%	100.0%
2 Count	2 Count	0	0	1	2	3	3	7	4	6	6	8	3	1	44	
		% within JENIS KELAMIN	0.0%	0.0%	2.3%	4.5%	6.8%	6.8%	15.9%	9.1%	13.6%	13.6%	18.2%	6.8%	2.3%	100.0%
Total		1	1	1	4	3	4	7	4	7	8	9	3	1	53	
		% within JENIS KELAMIN	1.9%	1.9%	1.9%	7.5%	5.7%	7.5%	13.2%	7.5%	13.2%	15.1%	17.0%	5.7%	1.9%	100.0%

KEPUASAN KERJA

JENIS KELAMIN * TOTAL Crosstabulation

		TOTAL					Total	
JENIS KELAMIN	1 Count	12	13	14	15	16		
		2	0	3	3	1	9	
		% within JENIS KELAMIN	22.2%	0.0%	33.3%	33.3%	11.1% 100.0%	
2 Count	2 Count	3	13	20	5	3	44	
		% within JENIS KELAMIN	6.8%	29.5%	45.5%	11.4%	6.8% 100.0%	
Total		5	13	23	8	4	53	
		% within JENIS KELAMIN	9.4%	24.5%	43.4%	15.1%	7.5% 100.0%	

KEADILAN ORGANISASI

JENIS KELAMIN * TOTAL Crosstabulation

		TOTAL									Total	
JENIS KELAMIN	1 Count	9	10	13	14	15	16	17	18	19		
		1	1	0	0	1	0	2	2	2	9	
		% within JENIS KELAMIN	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	22.2%	22.2%	22.2% 100.0%	
2 Count	2 Count	0	0	2	2	3	7	15	12	3	44	
		% within JENIS KELAMIN	0.0%	0.0%	4.5%	4.5%	6.8%	15.9%	34.1%	27.3%	6.8% 100.0%	
Total		1	1	2	2	4	7	17	14	5	53	
		% within JENIS KELAMIN	1.9%	1.9%	3.8%	3.8%	7.5%	13.2%	32.1%	26.4%	9.4% 100.0%	

USIA

PERSONAL

USIA * TOTAL Crosstabulation

		TOTAL											Total	
USIA	1 Count	16	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
		0	0	0	1	2	5	4	5	4	2	0	23	
		% within USIA	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%	8.7%	21.7%	17.4%	21.7%	17.4%	8.7%	0.0%	100.0%
2 Count	2 Count	0	0	1	2	0	2	5	4	3	0	1	18	
		% within USIA	0.0%	0.0%	5.6%	11.1%	0.0%	11.1%	27.8%	22.2%	16.7%	0.0%	5.6%	100.0%
3 Count	3 Count	1	1	0	0	1	3	1	2	0	0	1	10	
		% within USIA	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	10.0%	30.0%	10.0%	20.0%	0.0%	0.0%	10.0%	100.0%
4 Count	4 Count	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	
		% within USIA	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Total		1	1	1	3	3	10	11	12	7	2	2	53	
		% within USIA	1.9%	1.9%	1.9%	5.7%	5.7%	18.9%	20.8%	22.6%	13.2%	3.8%	3.8%	100.0%

ORGANISASI

USIA * TOTAL Crosstabulation

		TOTAL											Total	
		15	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
USIA	1	Count	0	2	1	1	1	5	4	4	2	3	0	23
	% within USIA	0.0%	8.7%	4.3%	4.3%	4.3%	21.7%	17.4%	17.4%	8.7%	13.0%	0.0%	100.0%	
2	Count	0	0	1	1	2	1	0	3	8	1	1	18	
	% within USIA	0.0%	0.0%	5.6%	5.6%	11.1%	5.6%	0.0%	16.7%	44.4%	5.6%	5.6%	100.0%	
3	Count	1	1	0	0	0	1	4	1	2	0	0	10	
	% within USIA	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	40.0%	10.0%	20.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
4	Count	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	
	% within USIA	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
Total	Count	1	3	2	2	4	8	8	8	12	4	1	53	
	% within USIA	1.9%	5.7%	3.8%	3.8%	7.5%	15.1%	15.1%	15.1%	22.6%	7.5%	1.9%	100.0%	

NON ORGANISASIONAL

USIA * TOTAL Crosstabulation

		TOTAL									Total
		11	13	14	15	16	17	18	19		
USIA	1	Count	0	0	0	1	5	5	11	1	23
	% within USIA	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%	21.7%	21.7%	47.8%	4.3%	100.0%	
2	Count	0	0	1	1	3	9	4	0	0	18
	% within USIA	0.0%	0.0%	5.6%	5.6%	16.7%	50.0%	22.2%	0.0%	100.0%	
3	Count	1	1	1	2	1	3	1	0	0	10
	% within USIA	10.0%	10.0%	10.0%	20.0%	10.0%	30.0%	10.0%	0.0%	100.0%	
4	Count	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2
	% within USIA	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%	
Total	Count	1	1	2	5	9	17	17	1	0	53
	% within USIA	1.9%	1.9%	3.8%	9.4%	17.0%	32.1%	32.1%	1.9%	100.0%	

MOTIVASI

USIA * TOTAL Crosstabulation

		TOTAL							Total	
		8	14	15	16	17	18	19		
USIA	1	Count	0	1	8	4	6	3	1	23
	% within USIA	0.0%	4.3%	34.8%	17.4%	26.1%	13.0%	4.3%	100.0%	
2	Count	0	1	5	5	4	3	0	0	18
	% within USIA	0.0%	5.6%	27.8%	27.8%	22.2%	16.7%	0.0%	100.0%	
3	Count	1	0	0	3	3	3	0	0	10
	% within USIA	10.0%	0.0%	0.0%	30.0%	30.0%	30.0%	0.0%	100.0%	
4	Count	0	0	0	1	1	0	0	0	2
	% within USIA	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
Total	Count	1	2	13	13	14	9	1	0	53
	% within USIA	1.9%	3.8%	24.5%	24.5%	26.4%	17.0%	1.9%	100.0%	

KEPEMIMPINAN

USIA * TOTAL Crosstabulation

		TOTAL												Total		
		13	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
USIA	1	Count	0	0	0	1	3	2	3	2	5	4	2	0	1	23
	% within USIA	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%	13.0%	8.7%	13.0%	8.7%	21.7%	17.4%	8.7%	0.0%	4.3%	100.0%	
2	Count	0	0	1	2	0	2	3	2	0	4	3	1	0	18	
	% within USIA	0.0%	0.0%	5.6%	11.1%	0.0%	11.1%	16.7%	11.1%	0.0%	22.2%	16.7%	5.6%	0.0%	100.0%	
3	Count	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	3	2	0	10	
	% within USIA	10.0%	10.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	10.0%	0.0%	30.0%	20.0%	0.0%	100.0%	
4	Count	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	
	% within USIA	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
Total	Count	1	1	1	4	3	4	7	4	7	8	9	3	1	53	
	% within USIA	1.9%	1.9%	1.9%	7.5%	5.7%	7.5%	13.2%	7.5%	13.2%	15.1%	17.0%	5.7%	1.9%	100.0%	

KEPUASAN

USIA * TOTAL Crosstabulation

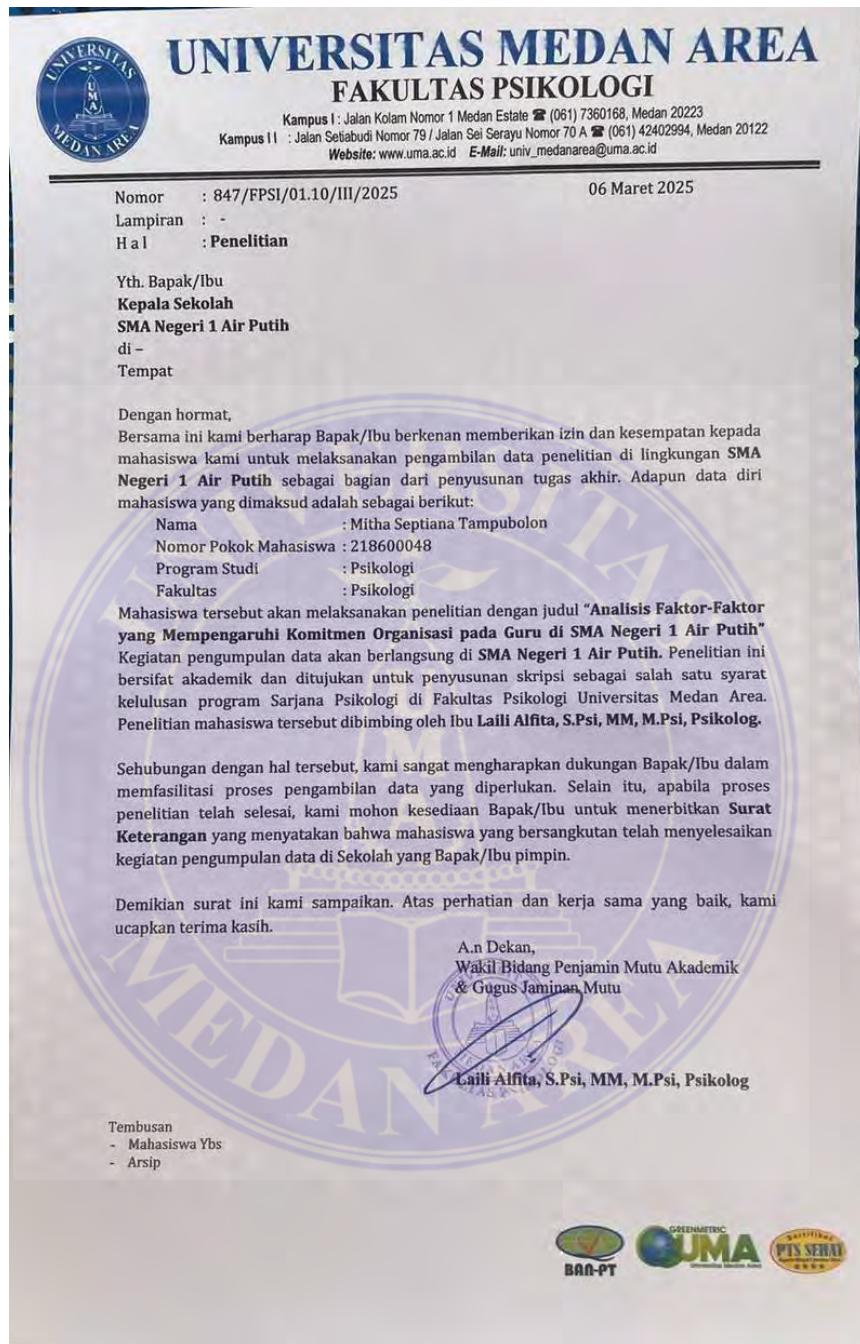
USIA		TOTAL					Total
		12	13	14	15	16	
1	Count	2	5	12	3	1	23
	% within USIA	8.7%	21.7%	52.2%	13.0%	4.3%	100.0%
2	Count	1	6	10	1	0	18
	% within USIA	5.6%	33.3%	55.6%	5.6%	0.0%	100.0%
3	Count	2	1	1	4	2	10
	% within USIA	20.0%	10.0%	10.0%	40.0%	20.0%	100.0%
4	Count	0	1	0	0	1	2
	% within USIA	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%
Total	Count	5	13	23	8	4	53
	% within USIA	9.4%	24.5%	43.4%	15.1%	7.5%	100.0%

KEADILAN ORGANISASI

USIA * TOTAL Crosstabulation

USIA		TOTAL									Total
		9	10	13	14	15	16	17	18	19	
1	Count	0	0	1	0	0	4	9	9	0	23
	% within USIA	0.0%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%	17.4%	39.1%	39.1%	0.0%	100.0%
2	Count	0	0	1	2	2	2	5	3	3	18
	% within USIA	0.0%	0.0%	5.6%	11.1%	11.1%	11.1%	27.8%	16.7%	16.7%	100.0%
3	Count	1	1	0	0	2	0	3	1	2	10
	% within USIA	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	30.0%	10.0%	20.0%	100.0%
4	Count	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2
	% within USIA	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%
Total	Count	1	1	2	2	4	7	17	14	5	53
	% within USIA	1.9%	1.9%	3.8%	3.8%	7.5%	13.2%	32.1%	26.4%	9.4%	100.0%







SURAT KETERANGAN

Nomor : 421 / 386 / 2025

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SMA Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batu Bara dengan ini menerangkan :

Nama : MITHA SEPTIANA TAMPUBOLON
NPM : 218600048
Program Studi : Psikologi

Berdasarkan Surat dari Universitas Medan Area nomor : 847/FPSI/01.10/III/2025 , Hal : Penelitian.

Benar telah melaksanakan Tugas dengan Judul " ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU DI SMA NEGERI 1 AIR PUTIH T.A 2024/2025" di SMA Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batu Bara yang dilaksanakan pada tanggal 17-19 Maret dan 09-11 April 2025.

Pelaksanaan Penelitian Berjalan dengan lancar dan baik.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan semoga dapat dipergunakan seperlunya.

