

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU DI SEKOLAH
MENENGAH KEJURUAN SWASTA DI KECAMATAN KALIDERES
JAKARTA BARAT**

TESIS

.....Disampaikan untuk o go gpwj kř gtuf ct cwp

.....memperoleh Gelar Magister Pendidikan

"

Disusun Oleh :

"

La Robbi'u Muhamad

"

NIM : 1809037012



Uhamka
SEKOLAH PASCASARJANA

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN

SEKOLAH PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

JAKARTA

2020

ABSTRAK

LA ROBBI'U MUHAMAD, Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMK di Kecamatan Kalideres Jakarta Barat. Tesis. Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Sekolah Pascasarjana.

Tesis ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh Iklim Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi guru (X_3). Hipotesis yang diuji adalah (1) terdapat pengaruh langsung positif Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Guru, (2) terdapat pengaruh langsung positif Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi guru, (3) terdapat pengaruh langsung positif Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Populasi diambil dengan teknik *random sampling*, terpilih 10 sekolah yang terdiri dari 140 guru. Kemudian dihitung dengan rumus *Slovin* maka diperoleh 103 orang sebagai sampel penelitian. Teknik Pengumpulan data dengan menggunakan instrumen kuesioner dengan metode survey, instrumen dengan menggunakan skala model *Likert*. Instrumen dikalibrasi dengan menggunakan uji validasi butir dan koefisien reliabilitas dengan rumus *Alpha Croanbach*. Persyaratan analisis data diuji dengan normalitas *Kolmogorov Smirnov (liliefors)*. Analisis data dengan menggunakan teknik regresi sederhana dan uji linearitas dan akhirnya dengan analisis jalur.

Hasil penelitian adalah pertama terdapat pengaruh langsung positif Iklim Organisasi (X_1) terhadap Komitmen Organisasi guru (X_3) dengan persamaan regresi $\widehat{X}_3 = 375 + 0,642 X_1$, koefisien korelasi 0,751 dan koefisien jalur $p_{31} = 0,559$ pada $\alpha = 0,05$ dengan koefisien determinasi sebesar $r^2_{13} = 0,565$. Kedua terdapat pengaruh langsung positif Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (X_3), dengan persamaan regresi $\widehat{X}_3 = 20,677 + 0,770 X_2$ koefisien korelasi 0,663 dan koefisien jalur $p_{32} = 0,381$ pada $\alpha = 0,05$ dengan koefisien determinasi sebesar $r^2_{23} = 0,440$. Ketiga terdapat pengaruh langsung positif Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_2), dengan persamaan regresi $\widehat{X}_2 = 66,179 + 0,370 X_1$, koefisien korelasi 0,503 dan koefisien jalur $p_{21} = 0,503$ pada $\alpha = 0,05$ dengan koefisien determinasi sebesar $r^2_{12} = 0,253$.

Kata kunci: ***Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi guru***

ABSTRACT

LA ROBBI'U MUHAMAD, *The Influence of Organizational Climate and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Vocational School Teachers in Kalideres District, West Jakarta. Thesis. Educational Administration Masters Program, Postgraduate School.*

This thesis aims to reveal the influence of Organizational Climate (X1) and Job Satisfaction (X2) on Teacher Organizational Commitment (X3). The hypotheses tested are (1) there is a positive direct effect of organizational climate on teacher organizational commitment, (2) there is a positive direct effect of job satisfaction on teacher organizational commitment, (3) there is a positive direct effect of organizational climate on job satisfaction.

The population was divided into 10 clusters, using random sampling technique, selected 10 schools consisting of 140 teachers. Then calculated with the Slovin formula, 103 people were obtained as the research sample. Data collection techniques using a questionnaire instrument with survey methods, instruments using a Likert scale model. The instrument was calibrated using the item validation test and the reliability coefficient with the Alpha Croanbach formula. Data analysis requirements were tested by normality Kolmogorov Smirnov (Liliefors). Data analysis using simple regression techniques and linearity test and finally with path analysis.

The results of the research are first, there is a positive direct influence of Organizational Climate (X1) on Teacher Organizational Commitment (X3) with regression equation $(X_3)^{\wedge} = 375, + 0.642 X1$, correlation coefficient 0.751 and path coefficient $p31 = 0.559$ at $\alpha = 0.05$ with a coefficient of determination of $r213 = 0.565$. Second, there is a positive direct effect of Job Satisfaction (X2) on Organizational Commitment (X3), with the regression equation $(X_3)^{\wedge} = 20.677 + 0.770 X2$ correlation coefficient 0.663 and path coefficient $p32 = 0.381$ at $\alpha = 0.05$ with determination coefficient of $r223 = 0.440$. Third, there is a positive direct effect of Organizational Climate (X1) on Job Satisfaction (X2), with regression equation $(X_2)^{\wedge} = 66.179 + 0.370 X1$, correlation coefficient 0.503 and path coefficient $p21 = 0.503$ at $\alpha = 0.05$ with a determination coefficient of $r212 = 0.253$.

Keywords: *Organizational Climate, Job Satisfaction, Teacher Organizational Commitment*

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN GURU SMK DI KECAMATAN
KALIDERES JAKARTA BARAT

TESIS

Oleh

LA ROBBI'U MUHAMAD

NIM 1809037012

Dipertahankan di Depan Komisi Penguji Tesis Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Tanggal 24 November 2020

Komisi Penguji Tesis	Tanda Tangan	Tanggal
1. Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd. (Ketua Penguji)		01/02/21
2. Dr. Hj. Ihsana El Khuluqo, M.Pd. (Sekretaris Penguji)		2/2021
3. Prof. Dr. H. M.Thamrin Abdullah, M.Pd. (Anggota Penguji, Pembimbing 1)		30/11/20
4. Dr. Somariah Fitriani, M.Pd (Anggota Penguji, Pembimbing 2)		2/12/20
5. Dr. Istaryatiningtias, M,Si. (Anggota Penguji 1)		11/1-21
6. Dr. Erna Kusumawati, M.Pd Anggota Penguji 2)		24/1/21

Jakarta, 01 Februari 2021

Direktur Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ki
ABSTRACT	iik
LEMBAR PENGESAHAN	ix
LEMBAR PERSETUJUAN	v
KATA PENGANTAR	vk
DAFTAR ISI	iz
DAFTAR TABEL	xki
DAFTAR GAMBAR	xkii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Masalah Penelitian	7
1. Identifikasi Masalah	7
2. Pembatasan Masalah	8
3. Perumusan Masalah	8
C. Kegunaan Hasil Penelitian	8
BAB II TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS ..	
A. Deskripsi Teori	10
1. Komitmen Organisasi	10
a. Pengertian Komitmen Organisasi	10
b. Dimensi Komitmen Organisasi	11
2. Iklim Organisasi	12
a. Pengertian Iklim Organisasi	12
b. Indikator Iklim Organisasi	14
c. Pendekatan Iklim Organisasi	16
d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	17

3. Kepuasan Kerja	18
a. Pengertian Kepuasan Kerja	18
b. Dimensi Kepuasan Kerja	20
B. Penelitian Yang Relevan	20
C. Kerangka Berpikir	23
D. Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Tujuan Penelitian	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian	26
C. Metode Penelitian	27
D. Bentuk Penelitian	29
E. Populasi dan Sampel Penelitian	29
1. Populasi	29
2. Sampel	30
F. Tehnik Pengumpulan Data	32
G. Instrumen Penelitian	33
a. Komitmen organisasi guru (X3)	34
b. Iklim organisasi (X1)	35
c. Kepuasan Kerja (X2)	37
H. Tehnik Analisis Data	42
I. Hipotesis Statistik	48
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Deskripsi Data	49
1. Variabel Komitmen Organisasi (X ₃)	50
2. Variabel Iklim Organisasi (X ₁)	52
3. Variabel Kepuasan Kerja (X ₂)	53
B. Pengujian Prasyarat Statistik	54

C. Pengujian Hipotesis.....	57
1. Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) terhadap Komitmen Organisasi Guru (X_3)	58
2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi Guru (X_3)	62
3. Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_2)	66
4. Path Analysis / Koefisien Jalur dan Uji Keberartiannya	70
D. Pembahasan	74
E. Keterbatasan Penelitian	76
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	77
A. Kesimpula	77
B. Implikasi	79
C. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN-LAMPIRAN	86
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	202

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam hal ini guru pada suatu lembaga pendidikan khususnya sekolah memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa adanya guru roda organisasi sekolah tidak dapat berjalan dengan semestinya untuk mencapai tujuannya.

Dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien pada sekolah sangat diperlukan komitmen organisasi yang telah disepakati dan menjadi kewajiban guru untuk selalu bekerjasama antar guru dan setia terhadap sekolah serta turut terlibat langsung dalam setiap kegiatan disekolah. Sebagaimana firman Allah SWT dalam kitab suci Al-qur'an surat Al-maidah ayat 1 :



يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَوْقُوْا بِالْعُقُوْدِ اٰحَلَّتْ لَكُمْ بِهَيْمَةِ الْاَنْعَامِ
اِلَّا مَا يَتَّبِعُنِيْ عَلَيْكُمْ غَيْرِ مَحَلِّي الصَّيْدِ وَاَنْتُمْ حَرْمٌ اِنَّ اللّٰهَ يَحْكُمُ مَا
يُرِيْدُ

Artinya :

Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya. (Q.S Al-Maidah Ayat : 1).

Komitmen organisasi merupakan motivasi dalam diri seorang guru untuk berbuat sesuatu bahkan lebih mengutamakan kepentingan organisasi sekolah demi tercapainya keberhasilan tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

Ketika seorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi dapat terlibat dalam seluruh kegiatan sekolah karena adanya kesamaan nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai yang terdapat di sekolah. Komitmen organisasi menjadi sangat penting untuk sekolah sebab dengan komitmen tersebut akan menentukan keterikatan terhadap guru dengan sekolah.

sehingga akhirnya akan menentukan untuk tetap bergabung dan memajukan sekolah bersama-sama atau justru mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan sehingga guru pun dapat berkontribusi lebih terhadap sekolahnya yang nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya.

Hal ini diperkuat oleh bupati luwu timur HM Thorig Husler. Menurut Bupati Luwu Timur, HM Thorig Husler dihadapan para guru saat membuka pelatihan kompetensi tenaga pendidik tingkat SD/MI, SMP/MTs Negeri dan Swasta Se Kabupaten Luwu Timur (Lutim) yang berlangsung di Aula Kantor Dinas Pendidikan, Selasa 23 Mei 2017. Menurutnya meski Pemerintah Daerah telah menyusun berbagai program peningkatan SDM guru, namun tanpa komitmen para guru untuk memperbaiki kualitas dirinya, mutu pendidikan sulit di capai. (<https://palopopos.fajar.co.id/>)

Dari pernyataan tersebut, untuk meningkatkan mutu pendidikan bukan hanya peran pemerintah selaku pemangku kebijakan dan terobosan-terobosan

program terbaru yang di terapkan, akan tetapi seorang guru lah yang mempunyai peranan yang sangat fital untuk menciptakan mutu pendidikan di sekolah.

Karena baiknya program sekolah dan pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan tidak akan berhasil jika tidak ada komitmen dari guru untuk melaksanakannya dengan kerjasama, memupuk semangat kerja, dan loyalitas terhadap sekolah. sehingga membuat sekolah tidak bisa kompetitif karena guru tidak memiliki komitmen tinggi kepada sekolah.

Sekolah membutuhkan guru yang berkualitas dan memiliki tingkat komitmen tinggi untuk dapat bertahan secara kompetitif. Dengan adanya komitmen pada diri guru untuk mempertahankan keanggotaannya sehingga memiliki keterkaitan emosional, loyalitas, dan tanggung jawab dalam sekolah tentunya dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya.

Namun kenyataannya masih ada sebagian guru di negara ini memiliki komitmen yang sangat rendah terhadap dunia pendidikan khususnya sekolah di tempat mereka mengajar.

“Data Analytical and Capacity Development (ACDP), pada 2015, sekitar 9,7 persen guru di Indonesia tak hadir di sekolah. Selain itu, meski 13,5 persen guru hadir di sekolah, namun tidak melakukan kegiatan pengajaran. Khusus Papua dan Papua Barat, ACDP mencatat angka ketidakhadiran guru mencapai 37 persen” (Yosep, 2015).

Permasalahan tersebut ini pun sangat memprihatinkan di dunia pendidikan karena pemerintah selama ini terus memperbaiki sistem atau program untuk

meningkatkan mutu pendidikan agar pendidikan di Indonesia dapat mengejar ketertinggalan mutunya dari negara-negara tetangga bahkan untuk tuntutan zaman saat ini.

Komitmen guru pada sekolahnya dapat tercipta oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu iklim sekolah. Karena iklim di sekolah dapat menciptakan persepsi para guru terhadap sekolahnya yang akan melahirkan sikap dan perilaku sesuai dengan iklim yang ada pada sekolah.

Jika iklim di sekolah baik maka baik juga persepsi dan sikap atau perilaku guru terhadap sekolahnya. Dan sebaliknya, jika sekolah mempunyai iklim yang tidak baik maka persepsi dan perilaku guru pun akan tidak baik. Sehingga membuat guru pun tidak nyaman berada di sekolah tersebut yang akhirnya akan menentukan sikap guru untuk keluar dari sekolah tersebut.

Iklim organisasi yang baik sangat penting diciptakan karena merupakan persepsi seorang pegawai tentang apa yang diberikan organisasi dan kemudian dijadikan dasar penentuan tingkah laku bagi pegawai (Puspasari, 2010).

Iklim organisasi di suatu sekolah satu dengan sekolah lainnya tentu terdapat perbedaan, sehingga iklim organisasi sekolah yang berbeda-beda tersebut mempengaruhi perilaku seorang yang berada di dalam sekolah tersebut. Setiap guru akan merasakan bahwa iklim yang ada di dalam sekolahnya baik apabila guru dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi sekolah dan menimbulkan perasaan berharga.

Menurut Brown dan Leigh (1996) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana pegawainya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing.

Iklim organisasi ini dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi. Kurniasari dan Halim (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja, pegawai yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif pegawai untuk dapat melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajibannya bahkan suka rela untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaannya.

Terdapat beberapa dimensi yang mempengaruhi iklim organisasi mencakup sifat hubungan interpersonal, sifat hirarki, sifat pekerjaan serta penghargaan organisasi terhadap anggotanya sehingga itu bisa menentukan kepuasan kerja seorang pegawai.

kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang penting di dalam mengobservasi mengenai sifat dari suatu organisasi. Chen et al.,(2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai seorang pegawai sebelum memiliki komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan perpaduan antara faktor psikologis dan lingkungan pekerjaan yang mengakibatkan seseorang berkata puas dengan pekerjaannya.

Setiap sikap individu mengenai tingkat kepuasan kerja berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Dalam melaksanakan pekerjaan di dalam sekolah membutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang

pelaksanaan tugas seorang guru. Iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam usaha peningkatan kinerja pegawai.

Tingkat kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh kinerja yang dimiliki karena kepuasan kerja seseorang dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Dari segi internal, kepuasan seseorang tentunya akan menyangkut komitmen dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasi. Sedangkan dari segi eksternal, kepuasan seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja, baik dari atasan, bawahan, maupun setingkat.

Seorang guru yang merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan kapasitas yang dimiliki untuk memberikan kinerja terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin.

Berdasarkan pemaparan masalah yang telah dibahas sebelumnya. Maka perlu adanya perhatian khusus untuk masalah komitmen organisasi yang terdapat pada diri seorang guru. Seharusnya ada kesadaran dari sekolah untuk memperbaiki iklim organisasi di sekolah dan memenuhi kepuasan kerja disetiap guru sehingga akan terciptanya komitmen organisasi yang tinggi dalam diri setiap guru.

Atas dasar pemikiran tersebut, peneliti ingin mengetahui seberapa pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi guru di sekolah menengah kejuruan di Kecamatan Kalideres Jakarta Barat.

B. Masalah Penelitian

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, maka masalah-masalah yang terjadi pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kecamatan Kalideres Jakarta Barat dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Masih ada guru yang tidak puas dalam melaksanakan pekerjaannya di sekolah. Hal tersebut dapat terlihat dari kurangnya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugasnya dan mendapatkan imbalan yang tidak sesuai.
- b. Masih ada iklim organisasi di sekolah yang kurang kondusif. hal ini disebabkan oleh adanya konflik antar guru di sekolah tersebut. Tingkat efektivitas komunikasi yang terjadi antara Kepala Sekolah dengan guru maupun guru dengan sesama guru lainnya belum optimal. Adanya jarak antara Kepala Sekolah dengan guru dan hubungan kerja antar guru kurang harmonis. Kurangnya kesadaran dan semangat sebagian guru untuk mengelola secara profesional baik dalam pola pikir, sikap dan tindakannya.
- c. Masih ada guru yang memiliki komitmen rendah terhadap profesi dan sekolahnya. Hal ini dapat di lihat dari masih adanya guru yang tidak hadir disekolah dan guru ketika ada jam mengajar di kelas hanya memberikan tugas kepada siswa tetapi tidak masuk kelas hanya berdiam dan mengobrol di kantor. Selain itu dapat dilihat dari tingginya keluar masuk guru dari sekolah satu dengan sekolah yang lainnya tidak masuk kelas ketika terdapat jam mengajar di kelas.

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang sangat banyak, maka peneliti perlu membatasi masalah tersebut sebagai berikut :

- a. Komitmen Organisasi (X_3) sebagai variabel terikat.
- b. Iklim Organisasi (X_1) sebagai variabel bebas.
- c. Kepuasan Kerja (X_2) sebagai variabel bebas.

3. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi guru pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kecamatan Kalideres ?
- b. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi guru pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kecamatan Kalideres ?
- c. Apakah terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kecamatan Kalideres ?

C. Kegunaan Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan komitmen organisasi.

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Praktis

- 1) Pengawas sekolah dan Kepala Sekolah Sekolah Menengah Kejuruan, sebagai pedoman dalam melaksanakan pembinaan dan pengarahan kepada guru-guru dan tenaga kependidikannya.
- 2) Aktivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA sebagai bahan masukan dalam mengembangkan mata kuliah yang berhubungan dengan manajemen organisasi.
- 3) Bagi peneliti, untuk menambah dan memperdalam disiplin keilmuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru serta peningkatan kinerja guru.
- 4) Bagi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, merupakan masukan dalam mengembangkan materi perkuliahan dan sebagai tambahan informasi bagi perpustakaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, J. . M. & N. . (1997). *commitment in the woorkplace*. Sage Publication.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bavendam. (2000). *Baginers Behaviooral Research*. Prentice Hill.
- Chatab, N. (2007). *profil budaya organisasi: mendiagnosis budaya dan merangsang perubahannya*. alfabeta.
- Commitment and the State Elementary School Teachers* '. (n.d.). 358–367.
- enna, MC & Bech, N. (2000). *manajemen sumber daya manusia*. andi.
- Fariana, (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Aceh.
- Fred, L. (2006). *Organizational Behavior* (eleventh e). Mc Graw-Hill.
- Luthans, F. (2002). *Organizzatioons Behavior*. Mc Graw-Hill.
- Mangkunegara A. A, P. A. (2000). *manajemen sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Muwarni, S. (2008). *Pedoman Tesis dan Desertasi*. Uhamka Press.
- Muwarni, S. (2009). *Moodul Statistika Terapan Sekolah Pascasarjana UHAMKA*. Uhamka Press.
- Newstrom, J. W. (2007). *organizatioon behavior : Human Behavior at work*. Mc Graw-Hill.

Nill, K. M. & B. (2000). *manajemen sumber daya manusia*. andi.

Nurandini, A., Lataruva, E., Prof, J., & Sh, S. (2014). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)*. 11(1), 78–91.
<https://doi.org/10.14710/jsmo.v11i1.13164>

Penyusun, T. (2013). *Pedoman Penelitian Tesis dan Disertasi : Sekolah Pascasarjana UHAMKA*. Uhamka Press.

Puspasari, D. (2010). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi di Sekolah Menengah Atas Sekota Malang*.

Ridwan, kuncooro engkos ahmad. (2006). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisi Jalur*. alfabeta.

Robbins, S. P. (2008). *organitation Behavior*. salemba empat.

Sapitri, R. (2016). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area Pekanbaru. *Jom FISIP*, 3(2), 1–13.

Sisilia Intan Dahlia, Limbong (2018) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Guru Ypk Saint John Jakarta). Other thesis, Universitas Darma Persada.

Situmorang, B. (n.d.). = 0,205), (7).

Smith, P.C, D. (1999). *the measurment of satisfaction in work and ratirement*.
 Rand Mc Nally.

Wibowo. (2011). *budaya organisasi : sebuah kebutuhan dalam meningkatkan kinerja jangka panjang*. rajawali pers.

Yosep, A. (2015). Komitmen Guru Masih Rendah. *Harian Nasioonal*.

