

## Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen

**Mirza**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)  
Universitas Islam Kebngsaan Indonesia (UNIKI)

[mirzastie@gmail.com](mailto:mirzastie@gmail.com)

### ABSTRAK

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen. Adapun manfaat penelitian terhadap pihak-pihak terkait diantaranya hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan bahan pertimbangan atau rujukan untuk melakukan penelitian pada bidang sejenis. Komitmen pegawai terhadap lembaga sebagai organisasi pada dasarnya merupakan satu kondisi yang dirasakan oleh pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki dan berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya. Metode penelitian mengacu pada strategi untuk mengintegrasikan berbagai komponen proyek penelitian secara kohesif dan cara koheren. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan metode penelitian ini peneliti bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen. Penelitian dilakukan pada pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen. Implikasi dalam penelitian ini adalah bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen maka, salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan oleh Kepala Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen adalah komitmen organisasi dimana, komitmen organisasi yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen yang lebih baik.*

**Kata kunci:** *Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dayah.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi tersebut. Setiap perusahaan apapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu perusahaan. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah komitmen organisasi. Menjadi tuntutan dasar organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen karyawan terhadap organisasi di tempat bekerja. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Komitmen pegawai terhadap lembaga sebagai organisasi pada dasarnya merupakan satu kondisi yang dirasakan oleh pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki dan berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya. Komitmen terhadap pekerjaan merupakan perspektif yang multidimensional yang berupa pengembangan dari teori komitmen organisasi. Dalam pendekatan multidimensional, komitmen terhadap pekerjaan seperti halnya komitmen organisasi memberikan pemahaman yang kompleks mengenai keterikatan seseorang dengan pekerjaannya.

Komitmen organisasi itu sendiri mempunyai tiga komponen yaitu komponen Afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Komponen Normatif merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen Kelanjutan (continuance) berarti komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Semakin kuat komitmen, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar.

Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen sebagai lembaga penanggung jawab dan penyelenggara pendidikan dayah mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan pendidikan dayah bagi masyarakat Kabupaten Bireuen dan sekitarnya. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut semakin lama semakin berat seiring meningkatnya keinginan masyarakat Kabupaten Bireuen dan sekitarnya untuk mendapatkan pelayanan pendidikan dayah yang lebih baik. Peningkatan pelayanan pendidikan dayah harus diimbangi dengan meningkatnya mutu pelayanan pendidik (Guru, Tgk Dayah dan tenaga kependidikan Dayah, disamping itu harus diimbangi pula dengan kelengkapan sarana dan prasarana yang mendukung operasional pendidikan dayah karena antara keinginan, tugas pokok dan fungsi serta sarana prasarana harus seimbang.

Kondisi dilapangan mengenai kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah setelah peneliti melakukan observasi di Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen diketahui bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah tersebut masih belum optimal. Fakta permasalahan yang peneliti temukan mengenai kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen yaitu ada beberapa pegawai yang tidak peduli dengan kedisiplinan, sering melalaikan tugas, tidak menguasai landasan Pendidikan dayah. Tingkat kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen sangat tergantung pada kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan pegawai yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang semakin tinggi pula, sebaliknya jika kemampuan pegawai rendah maka akan mempunyai kinerja yang semakin rendah pula. Jika fakta permasalahan tersebut di atas tidak mampu diperbaiki oleh pegawai maka, baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dalam proses belajar mengajar.

Selanjutnya fakta permasalahan dari sisi komitmen organisasi setelah peneliti melakukan observasi di Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen ditemukan bahwa masih terdapat pegawai yang datang terlambat, keberangkatan dan waktu pulang mereka tidak sesuai dengan jam yang telah dijadwalkan. Ada beberapa pegawai yang belum sepenuhnya menerima nilai organisasi dan tujuan organisasi, seperti masih terdapat pegawai yang tidak mengetahui visi dan misi Dinas Pendidikan Dayah, dan mengaku tidak berusaha mencari tahu apa visi dan misi tersebut. Mereka beranggapan bahwa visi dan misi Dinas Pendidikan Dayah adalah tugas administratif kedinasan yang disusun hanya untuk sekedar mencukupi persyaratan sebagai dinas yang memiliki visi dan misi. Padahal seyogyanya seorang pegawai menyadari bahwa visi dan misi dinas merupakan nilai dan tujuan yang dipahami dan diterima oleh segenap anggota organisasi Dinas Pendidikan Dayah termasuk pegawai, bersama-sama berusaha mewujudkan visi dan misi Dinas Pendidikan Dayah dengan rangkaian usaha dan kegiatan. Pegawai sebagai anggota organisasi bekerja bersama-sama dengan seluruh bagian organisasi mencapai visi dan misi yang ditetapkan Dinas Pendidikan Dayah.

Fakta-fakta yang terkumpul menyiratkan bahwa komitmen pegawai terhadap tugas-tugas mereka di Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen masih rendah, dan berikutnya berdampak pada terhambatnya tujuan dinas. Rendahnya komitmen pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya merupakan indikasi bahwa pegawai memiliki komitmen organisasi yang

rendah. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang rendah sering kali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari tugas-tugas mereka. Fenomena rendahnya komitmen organisasi tersebut ditunjukkan oleh masih ada beberapa pegawai yang mempunyai kecenderungan menurun dalam hal kedisiplinan. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi dinas mencapai hasil kinerja yang optimal.

Sudah sepatutnya pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan melibatkan diri secara aktif dalam upaya-upaya pengembangan dan program-program Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen yang sedang berjalan. Untuk itu peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Hasil penelitian selanjutnya disajikan dalam penelitian skripsi dengan judul: “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen”.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian mengacu pada strategi untuk mengintegrasikan berbagai komponen proyek penelitian secara kohesif dan cara koheren. Desain penelitian adalah rencana dan prosedur untuk penelitian untuk metode pengumpulan dan analisis data yang terperinci. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berhubungan dengan angka dan apa pun yang dapat diukur dengan cara sistematis menyelidiki fenomena dan hubungan mereka. Dengan metode penelitian ini peneliti bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen. Penelitian dilakukan pada pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen. Penelitian dilakukan selama tiga bulan, mulai dari bulan Juni hingga bulan Agustus 2022.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 orang Pegawai Dinas Badan Dayah Kabupaten Bireuen baik PNS maupun Non PNS. Karakteristik responden dapat dikelompokkan atas dasar usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status pegawai. Selengkapnya mengenai karakteristik responden dapat diperoleh dalam penelitian ini terdapat 26 responden (61,9%) yang berjenis kelamin laki-laki dan 16 orang (38,1%) perempuan. Berdasarkan kelompok usia, responden yang berusia 25-30 tahun sebanyak 18 responden (42,9%), antara 31-35 tahun berjumlah 1 responden (2,4%), antara 36-40 tahun berjumlah 5 responden (11,9%), antara 41-45 tahun berjumlah 1 responden (2,4%), antara 46-50 tahun berjumlah 4 responden (9,5%) dan yang berusia >50 tahun berjumlah 13 responden (31,0%).

Berdasarkan pendidikan terakhir responden, tamatan Diploma yaitu sebesar 2 responden (4,8%), sarjana 34 orang (81,0%). Berdasarkan status pegawai, responden yang terbanyak adalah PNS yaitu sebesar 25 responden (59,5%), dan Honorer 17 orang (40,5%).

Validitas menunjukkan sejauh mana relevansi pertanyaan terhadap apa yang ditanyakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian. Untuk menentukan kevalidan dari item kuesioner peneliti menggunakan fasilitas program SPSS versi 24.0 *for windows*. Adapun nilai validitas akan di cari dengan taraf kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 yang berarti jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian telah memenuhi syarat validitas. Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu diatas 0,304, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konsistensi internal (internal consistency) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama sehingga data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel). Untuk menguji reliabilitas instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini dilihat dari koefisien Alpha.

Uji kehandalan dapat diketahui bahwa nilai alpha ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel diperoleh lebih besar dari 0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi syarat Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) sebagaimana di persyaratkan oleh.

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *diagram plot*. Dapat disimpulkan data memiliki distribusi normal.

Komitmen organisasi dapat dikategorikan relatif tinggi dengan nilai rata-rata 4,12. Skor angka tersebut berada diantara 3,40-4,19 (skor untuk pilihan sangat setuju). Kondisi ini menandakan sebagian besar dari pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen yang terdata menjawab sangat setuju untuk pertanyaan tentang komitmen organisasi tersebut. Serta selebihnya memilih alternatif jawaban, setuju dan sangat setuju sekali.

Persepsi responden terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen sudah relatif baik dengan nilai rerata sebesar 4,16 di mana angka tersebut berada diantara 3,40-4,19 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebagian besar dari pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen yang terdata menjawab sangat setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang kinerja.

## **Pembahasan**

Analisis regresi linear sederhana, dari persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen, tanpa variabel komitmen organisasi telah ada koefisien regresi sebesar 0,968 pada skala Likert. Angka ini mendekati nilai 1,00 yang merupakan pilihan jawaban untuk “sangat tidak setuju”. Ini berarti kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen tanpa pengaruh variabel komitmen organisasi masih tergolong sangat rendah,
2. Adapun interpretasi dari model regresi dalam penelitian ini adalah jika koefisien regresi dari variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,739, angka ini menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi meningkat sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen sebesar 73,9%. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen,
3. Hasil analisis koefisien korelasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen diperoleh  $R$  sebesar 0,710 artinya hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen termaksud kedalam kategori kuat karena memiliki keeratan hubungan sebesar 71,0%,
4. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,505 yang menandakan bahwa sebesar 55,4% kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen dijelaskan oleh variabel

komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teramati dalam penelitian ini,

5. Nilai Adjusted R square sebesar 0,492 (49,2%) menunjukkan besarnya R square yang telah disesuaikan yaitu  $R^2$  yang telah dibebaskan dari pengaruh derajat bebas, sehingga benar-benar menunjukkan bagaimana pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen.

Pengujian hipotesis secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen, karena nilai signifikansinya (0.000) lebih kecil dari 0.05. Artinya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,383 > 2,018$ ) sehingga  $H_a$  Diterima. Hasil didukung oleh penelitian yang dilakukan Ivano (2013:211) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan komitmen adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu (kontrak) dengan penuh rasa tanggung jawab. Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Penelitian yang dilakukan oleh Kouzes dalam Rommy (2011:152) menunjukkan bahwa yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu instansi pemerintahan mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Griffin (2010:15) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Komitmen organisasional dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik karena memiliki karyawan yang mempunyai rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahana di organisasi. Sebuah perusahaan yang karyawannya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

Implikasi dalam penelitian ini adalah bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen maka, salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan oleh Kepala Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen adalah komitmen organisasi dimana, komitmen organisasi yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen yang lebih baik. Komitmen organisasi adalah pemahaman dan penghayatan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi yang melahirkan ikatan psikologis, partisipasi aktif dalam mewujudkan tujuan dan nilai-nilai organisasi serta sikap loyal kepada organisasi yang bersangkutan. Suatu bentuk komitmen organisasional melibatkan hubungan aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi

kerja yang bersangkutan. Komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif pegawai terhadap organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis: (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi pegawai, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi dinas dan (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi pada individu pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen diharapkan akan terjadi peningkatan kinerja dinas tersebut.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa: komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen, dibuktikan dengan interpretasi dari model regresi dalam penelitian ini adalah jika koefisien regresi dari variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,739, angka ini menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi meningkat sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen sebesar 73,9%. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada kepala Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen dapat memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan antar pegawai agar dapat menunjang pencapaian kinerja yang tinggi, efektif dan efisien. Kinerja yang tinggi, efektif dan efisien dapat dicapai apabila memiliki komitmen yang tinggi terhadap Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen. Penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen agar dapat meningkatkan komitmen organisasi para pegawai dan faktor-faktor lain yang dapat menjaga kinerja yang tinggi, efektif dan efisien.
2. Untuk menunjang peningkatan komitmen organisasi para pegawai, maka prioritas utama yang harus dilakukan kepala dinas adalah menyarankan kepada pegawai untuk tidak melihat banyaknya tugas tugas yang harus diselesaikan, akan tetapi kualitas hasil kerja yang dihasilkan harus lebih baik lagi dan berkomitmen untuk mewujudkan tujuan dari Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen.
3. Untuk peneliti selanjutnya perlu untuk melihat bagaimana pengaruh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini sehingga dapat menambah perbendaharaan ilmu khususnya yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Buchari, Zainun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Bernardin, John, H. & Russel, Joyce, E.A. 2013. *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*, Singapore : Mc.Graw Hill Inc.

- Creswell, John W. 2012. *Research Design Pendekatan Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2014. *Organizational behavioral-Ed. 5*. Boston: McGraw-Hill.
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE. Jogjakarta.
- Miner, John. 2015. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House Business Division.
- Nawawi, Arief, B. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah.
- Salam, Darma, Setyawan. 2014. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Schuler, Randall, S. dan Jackson, Susan, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Menghadapi Abad Ke-21)*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2013. *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, Rivai,. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Djati, Pantja, S. dan Khusaini M. 2013. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5 (1), 25-41.
- Iqbal, Muhammad, et al. Sosialisasi Membangun Karakter Unggul Peserta Didik melalui Penerapan Pendidikan Karakter di Sekolah. *RAMBIDEUN: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2023, 6.3: 283-290.
- \_\_\_\_\_, et al. Implementation of School Culture Based of Islamic Sharia in Senior High School in the District Peusangan Bireuen. *Academic Research International*, 2014, 5.6: 304.
- Melizawati. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Pulokulon Kabupaten Grobogan Jawa Tengah. *Jurnal UNS*. Vol 2. No. 1.
- Morisson, E.W. 2015. Role Definition and Organization Citizenship Behaviour: The Importance of the Employees Perspective. *Academy of management Journal*. Vol. 37: 1543-1567.
- Nadapdap, Kristanti. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*. Vol. 3 No.1.
- Sapitri, Ranty. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Darul Ulum Kabupaten Lumajang Jawa Timur. *JOM Fisip*. Vol. 3 No. 2.

Yuwaliatin, Sitty. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 7 No. 2, Juli, p. 241-256.