

## **Hubungan Iklim Kerja Dan Komitmen Kerja Dengan Kinerja Guru Pendidikan IPS SMA Negeri Di Kabupaten Konawe**

<sup>1</sup>Zulfikar Putra, <sup>2</sup>Surahman Gaffur

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sembilanbelas November Kolaka

---

### **Article Info**

#### **Article history:**

Received: 24 Juli 2022

Publish: 24 July 2022

---

#### **Keywords:**

*Work Climate,*

*Work Commitment,*

*Teacher Performance*

---

### **Article Info**

Received: 24 Juli 2022

Publish: 24 July 2022

---

### **Abstract**

The research entitled The Relationship between Work Climate and Work Commitment with the Performance of Social Science Education Teachers at the State Senior High School in Konawe Regency. the relationship between commitment and the performance of Social Education teachers in SMA Negeri in Konawe Regency. The method used in this study was a survey with a correlational approach. The population in this study were social studies education teachers at public high schools in Konawe. Based on the results of this study, the researcher concludes that there is a significant positive relationship between work climate and commitment to the performance of Social Education teachers, both individually and collectively.

---

### **Abstrak**

Penelitian dengan judul Hubungan Iklim Kerja dan Komitmen Kerja Dengan Kinerja Guru Pendidikan IPS SMA Negeri di Kabupaten Konawe ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara iklim kerja dengan kinerja guru IPS SMA Negeri di Kabupaten Konawe; hubungan antara komitmen dengan kinerja guru Pendidikan Sosial SMA Negeri di Kabupaten Konawe.. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Pendidikan IPS di SMA Negeri di Konawe. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim kerja dengan komitmen terhadap kinerja guru Pendidikan Sosial, baik secara individu maupun kolektif..

---

*This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)*



---

#### **Corresponding Author:**

**Zulfikar Putra**

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sembilanbelas November Kolaka

---

## **1. PENDAHULUAN**

Pengaruh iklim kerja serta komitmen kerja sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja sebuah organisasi. Pencapaian kinerja yang maksimal akan menggambarkan sejauh mana visi, misi, target maupun sasaran dari organisasi dapat terwujud yang keseluruhannya tetuang dalam *strategic planning* dalam suatu organisasi. Dimana era reformasi ini, sangat dituntut agar semua lembaga-lembaga pemerintah baik pusat maupun daerah harus mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Mowday (1982: 64) menyatakan bahwa seorang pegawai dikatakan mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasinya apabila: (1) memiliki keinginan yang kuat tetap menjadi anggota organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi, tidak akan memikirkan alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang dipilihnya dalam waktu lama, (2) menerima nilai-nilai tujuan organisasi. Hal ini merupakan dasar dari komitmen organisasi yang tampak melalui sikap pegawai untuk menerima dan menyetujui kebijaksanaan organisasi, adanya kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta bangga menjadi bagian dari organisasi, (3) sikap dan bersedia untuk berusaha dengan sungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi. Hal ini tampak melalui kesediaan pegawai untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan demi kemajuan organisasi. Begitu juga dengan iklim kerja, keberhasilan organisasi dalam hal ini sekolah tidak akan terwujud jika kondisi tempat kurang mendukung. Sebab, guru akan merasakan bahwa iklim sekolah tempat bekerja menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan bangga. Hal ini sesuai dengan teori Herzberg (Hersey dan Blanchard, 1998:64) menyatakan bahwa aktifitas yang dilakukan oleh manusia dapat berjalan dengan baik jika situasi dan kondisinya mendukung serta memungkinkan aktifitas itu terlaksana. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan harus diciptakan dengan sedemikian rupa sehingga guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas

Namun, kenyataannya kinerja yang baik itu belum sepenuhnya ditemukan di SMA Negeri Kabupaten Konawe. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara pra penelitian pada bulan Mei 2013 terhadap beberapa guru dari setiap sekolah yang bertugas di SMA Negeri Kabupaten Konawe menunjukkan masih kurangnya kesadaran etika profesi akhir-akhir ini menunjukkan merosotnya nilai-nilai kerja yang dianut kebanyakan orang. Etika kerja sudah mulai kabur, sehingga bagi pelaku profesi tidak dapat membedakan nilai benar atau salah. Hal lain mungkin terjadi bahwa sebenarnya sudah mengetahui nilai benar atau salah tetapi tetap melakukan pelanggaran. Salah satu penyebab dari kondisi ini adalah kurangnya komitmen seseorang terhadap pekerjaan atau profesi yang diembannya. Sehingga menimbulkan sikap yang tidak positif terhadap pekerjaan atau profesi. Hal ini terlihat dari sikap dan tingkah laku yang ditunjukkan dengan persentase kehadiran yang menurun dimana sering melimpahkan wewenang mengajarnya pada Guru Tidak Tetap (GTT). Kondisi iklim kerja di SMA Negeri Kabupaten Konawe belum kondusif adalah sekolah masih belum memiliki sarana dan prasarana belajar yang lengkap, dan ruang belajarnya masih kurang memadai untuk berlangsungnya pembelajaran.

Hal inilah yang mengakibatkan pengelola sekolah belum efektif, kualitas tenaga pendidik rendah serta minat belajar siswa yang masih minim. Sehingga sumber daya manusia dalam mengakses lapangan kerja juga masih kalah dari daerah lain maupun di negara lain.

## 2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan yang dilakukan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional yakni penelitian yang mengkaji keterhubungan antara dua variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini penarikan sampel menggunakan teknik *multistage proporsional random sampling*, sesuai dengan pendapat Sudjana (1989: 94) yang mengemukakan bahwa dalam menetapkan sampel penelitian dapat ditempuh dalam beberapa tahapan.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah dengan menggunakan angket (kuesioner). Angket digunakan untuk memperoleh data tentang kinerja guru Pendidikan IPS SMA Negeri di Kabupaten Konawe.

Analisis validitas instrumen iklim kerja dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir instrumen dengan skor total instrumen menggunakan rumus statistik korelasi *Product Moment*. Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima (valid) sebagai instrumen adalah jika nilai  $r_{hitung}$  butir lebih besar dengan nilai  $r_{tabel}$ . ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dan sebaliknya, jika nilai  $r_{hitung}$  butir lebih kecil dari nilai  $r_{tabel}$ , ( $r_{tabel} < r_{hitung}$ ) maka butir pernyataan tidak diterima (tidak valid) sehingga tidak digunakan (*drop*). Hasil perhitungan analisis validitas dengan menggunakan

windows SPSS 16.0 bahwa nilai *KMO and Bartlett's Test* sebesar 0,787 artinya instrumen dinyatakan valid karena sudah memenuhi kriteria yaitu batas 0,50 (0,787>0,50).

Kemudian korelasi *Anti-image Matrices* menghasilkan korelasi cukup tinggi untuk masing-masing butir pernyataan yaitu iklim kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,729<sup>a</sup>, komitmen kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,826<sup>a</sup> dan kinerja guru (Y) sebesar 0,812<sup>a</sup>. Sehingga 3 instrumen variabel setiap butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur konstruk setiap variabel memenuhi kriteria sebagai pembentuk konstak. Output ketiga adalah *Total Variance Explained* menunjukkan bahwa 3 instrumen yang digunakan, hasil ekstraksi SPSS menjadi 1 faktor dengan kemampuan menjelaskan konstak sebesar 99,596. Dengan melihat *Component Matrix* terlihat bahwa seluruh butir pernyataan yang meliputi iklim kerja, komitmen kerja dan kinerja guru memiliki loading faktor yang besar yaitu di atas 0,50. Dengan demikian dapat dibuktikan 3 instrumen pernyataan setiap butir dinyatakan valid. Analisis reliabilitas instrumen iklim kerja dilakukan pada butir-butir instrumen yang telah valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

$$r_{ii} = \left[ \frac{n}{n-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right] \text{ (Ramly, 2013: 134)}$$

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Konsep Iklim Kerja (Organisasi)

Iklim organisasi adalah suasana yang terjadi dalam organisasi yang diciptakan oleh hubungan antara pribadi, baik hubungan antara atasan dan bawahan, maupun hubungan sesama pegawai, dan suasana yang terjadi sebagai akibat dari pengaruh sistem organisasi, serta lingkungan fisik organisasi, yang diukur melalui persepsi individu-individu dalam organisasi terhadap suasana organisasi yang dilihat, dipikirkan, dan dirasakannya. Dalam penelitian ini, iklim kerja yang dimaksudkan adalah harapan, pendapat, dan pengalaman yang dirasakan oleh guru berkenaan dengan situasi kerjanya yang meliputi lima aspek yaitu: (a) kondisi fisik dan fasilitas sekolah, (b) mekanisme kerja, (c) hubungan dengan rekan kerja, (d) kesempatan untuk maju dan (e) ketertiban dalam struktur organisasi sekolah yang melibatkan peran serta guru.

Kuesioner iklim kerja dalam penelitian ini berjumlah 38 item. Dari data yang diperoleh, skor maksimal 184 dan skor minimal 115 dengan rata-rata 150,64 dan standar deviasi 18,64 serta rentang kelas 69. Jika disajikan dalam distribusi frekuensi diperoleh banyak kelas 7 dan panjang kelas 10, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

**Distribusi Iklim Kerja Guru Pendidikan IPS SMA Negeri di Kabupaten Konawe**

| No | Interval      | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1. | 115-124       | 5         | 7,58           |
| 2. | 125-134       | 9         | 13,64          |
| 3. | 135-144       | 8         | 12,12          |
| 4. | 145-154       | 13        | 19,70          |
| 5. | 155-164       | 15        | 22,73          |
| 6. | 165-174       | 11        | 16,67          |
| 7. | 175-184       | 5         | 7,58           |
|    | <b>Jumlah</b> | <b>66</b> | <b>100</b>     |

Berdasarkan tabel tersebut, dari 66 responden yang menjadi sampel penelitian menunjukkan bahwa yang memiliki skor 115-124 berjumlah 5 orang (7,58%), skor 125-134 berjumlah 9 orang (13,64%), skor 135-144 berjumlah 8 orang (12,12%), skor 155-164 berjumlah 13 orang (19,70%), skor 165-174 berjumlah 15 orang (22,73%), skor 175-184 berjumlah 11 orang (16,67%) dan skor 175-164 berjumlah 5 orang (7,58%).

#### 2. Konsep Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah suatu perasaan keterikatan yang dimiliki oleh guru sehingga guru tersebut tetap berada dalam organisasi (sekolah) untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (sekolah), sehingga guru tersebut tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya (sekolah) dengan alasan apapun. Variabel ini dapat dilihat dengan indikator: (1) Kesetiaan

pegawai adalah bentuk loyalitas pegawai guna menunjukkan jati dirinya dalam upaya turut mengembangkan organisasi dimana pegawai bekerja, (2) Kemauan pegawai adalah suatu bentuk niat baik pegawai untuk berinisiatif dalam menekuni pekerjaannya, (3) Kebanggaan adalah suatu bentuk totalitas kerja atau prestasi kerja secara maksimal dalam upaya menunjukkan bahwa hasil kerjanya sudah mencapai kualitas yang baik atau optimal.

Kuesioner komitmen kerja yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 33 item. Dari data yang diperoleh, skor maksimal 159 dan skor minimal 111 dengan rata-rata 135,11 dan standar deviasi 13,51 serta rentang kelas 48. Apabila disajikan dalam distribusi frekuensi diperoleh banyak kelas 7 dan panjang kelas 7, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

#### **Distribusi Komitmen Kerja Guru Pendidikan IPS SMA Negeri di Kabupaten Konawe**

| No. | Interval      | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----|---------------|-----------|----------------|
| 1.  | 111-117       | 8         | 12,12          |
| 2.  | 118-124       | 8         | 12,12          |
| 3.  | 125-131       | 9         | 13,64          |
| 4.  | 132-138       | 8         | 12,12          |
| 5.  | 139-145       | 17        | 25,76          |
| 6.  | 146-152       | 12        | 18,18          |
| 7.  | 153-159       | 4         | 6,06           |
|     | <b>Jumlah</b> | <b>66</b> | <b>100</b>     |

Berdasarkan tabel diatas, dari 66 responden yang menjadi sampel penelitian menunjukkan bahwa yang memiliki skor 111-117 berjumlah 8 orang atau 12,12%, skor 118-124 berjumlah 8 orang atau 12,12%, skor 125-131 berjumlah 9 orang atau 13,64%, skor 132-138 berjumlah 8 orang atau 12,12%, skor 139-145 berjumlah 17 orang 25,76%, skor 146-152 berjumlah 12 orang atau 18,18%, dan skor 153-159 berjumlah 4 orang atau 6,06%.

### **3. Konsep Kinerja Guru**

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran proses dan hasil kerja yang dilakukan guru terkait dengan tugas, kompetensi serta tanggung jawabnya sebagai pendidik. Kemampuan kerja guru tersebut dapat dilihat pada: (1) kemampuan merencanakan program pembelajaran, (2) kemampuan dalam melaksanakan program pembelajaran menjelaskan materi pelajaran, (3) kemampuan dalam mengevaluasi siswa

Kuesioner kinerja yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 34 item. Dari data yang diperoleh, skor maksimal 163 dan skor minimal 108 dengan rata-rata 139,05 dan standar deviasi 15,62 serta rentang kelas 55. Jika disajikan dalam frekuensi diperoleh banyak kelas 7 dan panjang kelas 8, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

#### **Distribusi Kinerja Guru Pendidikan IPS SMA Negeri di Kabupaten Konawe**

| No. | Interval      | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----|---------------|-----------|----------------|
| 1.  | 108-115       | 5         | 7,58           |
| 2.  | 116-123       | 7         | 10,61          |
| 3.  | 124-131       | 10        | 15,15          |
| 4.  | 132-139       | 10        | 15,15          |
| 5.  | 140-147       | 15        | 22,73          |
| 6.  | 148-155       | 8         | 12,12          |
| 7.  | 156-163       | 11        | 16,67          |
|     | <b>Jumlah</b> | <b>66</b> | <b>100</b>     |

Berdasarkan tabel tersebut, dari 66 responden yang menjadi sampel penelitian menunjukkan bahwa yang memiliki skor 108-115 berjumlah 5 orang (7,58%), skor 116-123 berjumlah 7 orang (10,61%), skor 124-131 berjumlah 10 orang (15,15%), skor 132-139 berjumlah 10 orang (15,15%), skor 140-147 berjumlah 15 orang (22,73%), skor 148-155 berjumlah 8 orang (12,12%) dan skor 156-163 berjumlah 11 orang (16,67%)

Sebagaimana yang telah dikemukakan bahwa iklim kerja adalah kondisi yang ditentukan dengan oleh pola hubungan antara anggota organisasi dalam hal ini kepala sekolah, guru, siswa, dan tata usaha. maka hasil penelitian dihasilkan, menyatakan terdapat hubungan

positif dan signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru secara empiris telah terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa antara komitmen kerja terhadap kinerja guru diperoleh koefisien korelasi sebesar 1,15. Nilai tersebut positif dan tergolong signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa jika komitmen kerja meningkat maka kinerjanya akan meningkat pula. Hal ini sesuai dengan persamaan regresi linear sederhana antara komitmen kerja terhadap kinerja guru yaitu  $\hat{Y} = -15,879 + 1,147X_2$ . Yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu skor variabel komitmen kerja maka akan diikuti kenaikan variabel kinerja guru sebesar 0,15. Hasil ini memberikan makna bahwa variabel komitmen kerja yang terdiri dari kesetiaan, kemauan, dan kebanggaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja

Hasil temuan pada analisis korelasi dan regresi secara parsial selaras pula dengan hasil analisis korelasi dan regresi ganda antara iklim kerja dan komitmen kerja dengan kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi iklim kerja dan komitmen kerja dengan kinerja guru sebesar 0,623 dan memberi kontribusi sebesar 38,18%. Koefisien korelasi tersebut tergolong signifikan sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja guru sangat ditentukan oleh iklim kerja dan komitmen kerja dilingkungan guru masing-masing.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli, dan penelitian relevan yang telah dikemukakan bahwa untuk mewujudkan pembelajaran yang efektif diperlukan guru yang memiliki kinerja tinggi. Sebab, dengan kinerja tinggi guru akan berusaha untuk menunjukkan prestasi yang tinggi demi meningkatkan kualitas mengajarnya sehingga mutu pembelajaran dilaksanakan semakin meningkat pula.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan tersebut diatas, maka disimpulkan bahwa: terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru pada guru Pendidikan IPS SMA Negeri di Kabupaten Konawe. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim kerja maka semakin tinggi kinerja guru Pendidikan IPS SMA Negeri di Kabupaten Konawe. Besarnya hubungan antara iklim kerja adalah 99,00% dan sisanya 1,00% ditentukan oleh faktor lain; Kemudian terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen kerja dengan kinerja guru pada guru Pendidikan IPS SMA Negeri di Kabupaten Konawe. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen kerja pada setiap guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru Pendidikan IPS di SMA Negeri Kabupaten Konawe dan sebaliknya semakin rendah komitmen kerja maka semakin rendah kinerja guru Pendidikan IPS di SMA Negeri Kabupaten Konawe. Besarnya kontribusi komitmen kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 98,40% dan sisanya 1,60% ditentukan oleh faktor lain.

#### 5. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada semua pihak yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dalam membantu menyelesaikan penelitian ini. Terimakasih kepada seluruh guru Pendidikan Sosial SMA Negeri Kabupaten Konawe, Kepala Sekolah yang telah membantu memfasilitasi sehingga pengambilan data bisa berjalan sesuai rencana. Tidak lupa pula ucapan terimakasih kepada Bapak Dekan FKIP USN Kolaka yang telah memberikan support sehingga penelitian ini bisa berjalan dan selesai sebagaimana yang diharapkan.

#### 6. DAFTAR PUSTAKA

- Ahiri, Jafar. 2008. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Hasil Belajar*. Kendari: Universitas Halu Oleo Press.
- Ary, Donald, Jacob Lusy Chaser, Razavieh Agshar. 1985. *Introduction to Research in Education*. New York: Holt Rine Hart and Wiston.

- Bashaw, R. Edwar and Grant, Stephen, 1994. *Exploring the Distinctive Nature of Work Commitment, The Relationship With Personal Characteristic, Job Performance and Propensity to Leave*. Journal of Personal Selling and Sales Management, X01.XIV.
- Danim, Sudarwan. 2002. *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Darma, Surya. 2005. *Manajemen Kerja, Falsafah Teori dan Penerapan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Depdiknas, 2003. *Undang-undang Nomor 20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Balitbang Depdiknas.
- Desiana., P.M & Soetjipto., B.W. 2006. *Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organisational Support)*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Dinni, Apriani. 2011. *Hubungan Antara Komitmen Guru Tersertifikasi dan Profesionalitas dengan Kinerja Guru di Gugus IV Kecamatan Kasambi*. Tesis: IAIN Cirebon.
- Falahy, 2007. *Studi Korelasional Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Guru*, Texas: Bussiness Publications.
- Fauzan. 10 Agustus 2010. "Komitmen Guru Professional". <http://www.fauzanalhaz.blogspot.com/2010/10/pengertian-komitmen-guru-profesional.html?m=>.
- Griffin., Ricky W. & Gregory Moorhead. 1986. *Organizational Behavior*. Boston: Huoghton Miffilin Company.
- Hakim, Lukman. 2011. *Pengaruh Orientasi Pembelajaran Motivasi Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Swasta*. Tesis: IAIN Mataram.
- Imron, A. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Jaenuddin, 2013. *Hubungan Antara Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru*, Tesis: Universitas Halu Oleo.
- Kenna, MC, dan Beec Nic. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Budi Santoso*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kristyanto, Gamal, 2003. *Iklim Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPD DIY Cabang Sleman*. Tesis. Yogyakarta: Ui.
- Mangkunegara., A.A. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meodjianto.2001. *Sekolah Unggulan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mowday., R.T., & Porter., L.W., & Steer., R.M. 1992. *Emphyee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteism and Turn Over Academic*. Mc. London.
- Nurkholis. 2005. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Gratisindo.
- Owen., R.G. 1992. *Organization Behavior in Education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Pidarta, Made. 1995. *Peranan Kepada Sekolah Pada Pendidik Dasar*. Jakarta: PT. Gramedia Indonesia.
- Purba, Lely Puspayani. 2013. *Hubungan Iklim Organisasi Sekolah, Motivasi Kerja, dan Komitmen Kerja dengan Kinerja Guru*. Tesis: Universitas Negeri Medan.
- Ramly. 2013. *Evaluasi Pengajaran: Suatu Pendekatan Teori dan Aplikasi*. Kendari: Unversitas Halu Oleo.
- Riduwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta: Bandung.
- Robbins, Stephen., P. 2006: *Perilaku Organisasi: Edisi Kesepuluh*. PT. Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Rulam. 15 Agustus 2010. [www.infodiknas.com](http://www.infodiknas.com).
- Sahertian, Pieth A. & Ida Aleida. 1990. *Supervisi Pendidikan. Dalam Rangka Program in Service Training Education*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Santi, Maela. 2012. *Hubungan Antar Iklim Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru*. Tesis. Jakarta.
- Sangkala. 2002. *Knowing Organization: sebuah kerangka membangun adaptabilitas organisasi ditengah perubahan lingkungan yang sangat dinamis*. Usahawan, No. 04.
- Setiati. A., Dian. 2002. *Strategi Organisasi: Perbedaan Produktivitas dan Kepuasan Organisasional. Teori Motivasi Abraham Maslow*. Cetakan Kesatu. Amara Books.
- Setiwati, Devi Z.A. 2007. *Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender Pada Karyawan di Bidang Kerja Non Tradisional*. Procceding Pesat Vol. 12. No. 1
- Siagian, Sondang.,P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Simanjuntak, J. Payman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi-UI.
- Steers., R.M., & Porter., L.W. 1991. *Motivation and Work Behavior New York*. MC Graw. Hill
- Stolovitch, Harold, & Erica J. Keeps. 1992. *Hand Book of Human Performance Tecknology*. San Fransisco: Jossey Bass Publishers.

- Sudjana. 1992. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyono, R.A. 2004. *Pengaruh Komitmen dan Keinginan Sosial Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Penganggaran dengan Kinerja Manajer*. Simposium Nasional Akuntansi VII.
- Suyanto dan Djihad Hisyam, 2000. *Refleksi dan Reformasi Pendidikan Indonesia Memasuki Millenium III*. Yogyakarta: Adi Cita.
- Temaluru, Johannes. 2001. *Hubungan Antara Komitmen Terhadap Organisasi dan Faktor-Faktor Demografis dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dari Perspektif Psikologi Industri Organisasi*. Depok: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Depok.
- Timpe., A.D. 1999. *The Art and Science of Bussiness Management Productivity*. New York: Kend Publishing.
- Usman, Moh. Uzer. 2001. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wara, Dian. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Pegawai Pemerintahan Kota Medan*. Tesis. Univesitas Negeri Medan.
- Winahyu, L. 2007. *Perbedaan Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan Berdasarkan Komitmen Pada Organisasi*. Jurnal Psikologi Universitas Tarumanegara