

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Sekolah di Kecamatan Pantai Labu

Sigit Maulana Ismanda¹, Sukarman Purba²

^{1,2} Universitas Negeri Medan, Indonesia

Corresponding Author : ✉ sigitmaulanaismanda@gmail.com

ABSTRACT

Komitmen organisasi di lingkungan sekolah merupakan fondasi penting dalam mendukung kualitas pendidikan dan profesionalisme tenaga pendidik. Salah satu faktor utama yang memengaruhi tingkat komitmen tersebut adalah budaya organisasi yang terbentuk dalam institusi pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di sekolah dasar wilayah Kecamatan Pantai Labu. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif deskriptif menggunakan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 50 orang guru dan tenaga kependidikan dari tiga sekolah, yang dipilih melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS. Instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha masing-masing 0,956 untuk budaya organisasi dan 0,944 untuk komitmen organisasi. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, dengan nilai R sebesar 0,824 dan R Square sebesar 0,754. Artinya, budaya organisasi menjelaskan 75,4% variasi dalam komitmen organisasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Uji t menghasilkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menguatkan adanya hubungan yang bermakna antarvariabel. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang dibangun, semakin tinggi pula tingkat komitmen dari anggota organisasi. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi yang positif dan partisipatif perlu menjadi perhatian utama dalam kebijakan pengelolaan sekolah.

Keywords *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Manajemen Pendidikan.*

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi di lingkungan sekolah merupakan aspek krusial yang berpengaruh terhadap kualitas pendidikan dan kinerja guru. Komitmen ini dapat diartikan sebagai keinginan individu untuk tetap berpartisipasi dalam organisasi sekolah yaitu dengan loyalitas serta rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan institusi pendidikan. Guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung memberikan pengajaran yang lebih berkualitas, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap hasil belajar siswa (Salimah et al., 2024). Selain itu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap komitmen

organisasi, yang pada gilirannya memengaruhi keputusan untuk tetap berkarir di satu sekolah dalam jangka waktu lama (Bernarto & Herjany, 2018).

Tantangan yang dihadapi banyak sekolah adalah rendahnya tingkat komitmen organisasi di kalangan pendidik dan staf. Fenomena ini tercermin dari tingginya angka pergantian tenaga kerja, rendahnya motivasi kerja, serta munculnya konflik internal akibat kurangnya keselarasan nilai-nilai budaya organisasi. Jika dibiarkan, kondisi ini dapat menghambat efektivitas operasional sekolah serta mengurangi semangat kerja para tenaga pendidik. Lingkungan kerja yang tidak kondusif juga dapat mempengaruhi hubungan antar guru dan siswa, sehingga berdampak pada proses pembelajaran. Dampak dari kondisi ini bukan hanya pada kinerja individu, tetapi juga pada kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi komitmen organisasi di sekolah, salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru (Mutiarani Ananda Putri & Suhana, 2022). Kepemimpinan yang inspiratif dan mendukung dapat meningkatkan komitmen guru serta berkontribusi pada peningkatan kinerja sekolah secara keseluruhan (Pristi Azizah Triyani & Muhammad Ilmi Hatta, 2022). Selain itu, budaya organisasi yang positif dan dukungan sosial dari rekan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang positif menjadi kunci utama dalam meningkatkan komitmen organisasi di sekolah.

Selain kepemimpinan, kepuasan kerja dan peluang pengembangan karir yang dikemas dalam budaya organisasi ini juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, menghasilkan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan akademik dan sosial di sekolah (Tindaon & Hidayat, 2023). Dan dampak positif dari budaya organisasi yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan efisien (Hasyim, 2020). Dengan demikian, menciptakan budaya organisasi yang mendukung, memberikan penghargaan atas kinerja, dan menyediakan peluang pengembangan karir merupakan langkah strategis untuk meningkatkan komitmen guru terhadap sekolah.

Komitmen organisasi dalam lingkungan sekolah memiliki keterkaitan yang erat dengan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi, berfungsi sebagai perekat yang membentuk integrasi serta kohesi dalam lembaga pendidikan (Sudarsono, 2024); Wahyudin, 2022). Dalam konteks

pendidikan, budaya organisasi berperan dalam membentuk sikap tanggung jawab sosial di kalangan pendidik, mengarahkan mereka untuk memimpin dan mengembangkan siswa baik secara akademik maupun moral (Utaminingsih & Rachmawaty, 2023). Jadi, budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menjadi faktor penentu dalam membangun komitmen guru serta menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan harmonis.

Budaya organisasi dalam pendidikan menjadi elemen kunci dalam menentukan efektivitas dan efisiensi institusi pendidikan. Budaya ini menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengajaran, pembelajaran, serta pengelolaan sumber daya manusia, yang turut mempengaruhi keputusan serta perilaku individu dalam organisasi (Amtu et al., 2021; Fajri & Sukatin, 2021). Budaya organisasi yang kuat memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak mendukung dapat menghambat inisiatif, kreativitas, serta keterlibatan guru, yang berpotensi merugikan keseluruhan kinerja sekolah (Hasan et al., 2021). Jadi, penguatan budaya organisasi yang positif menjadi faktor krusial dalam meningkatkan keterlibatan guru, mendorong inovasi, dan memastikan efektivitas institusi pendidikan secara keseluruhan.

Lebih jauh, budaya organisasi yang positif tidak hanya meningkatkan komitmen individu tetapi juga berdampak pada efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Budaya organisasi yang kuat mampu memberikan landasan bagi pengambilan keputusan serta implementasi kebijakan yang lebih efektif, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan dan perkembangan lembaga pendidikan (Laksmi et al., 2019; Syaifullah et al., 2019). Oleh karena itu, penguatan nilai-nilai positif dan transformasi budaya organisasi menjadi prioritas utama dalam menciptakan lingkungan sekolah yang produktif (Mustaqim et al., 2021). Dengan kata lain, budaya organisasi yang positif berperan sebagai fondasi utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan, memperkuat komitmen guru, dan memastikan keberlanjutan perkembangan sekolah.

Banyak penelitian yang lebih menitikberatkan pada aspek teoretis tanpa memberikan panduan aplikatif yang relevan bagi pengembangan kebijakan internal sekolah. Studi-studi terdahulu menyoroti bahwa ketika budaya sekolah dijalankan dengan baik melalui kebiasaan dan nilai-nilai yang ada, guru cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi dan lebih bersemangat dalam melaksanakan tanggung jawab profesional mereka (Billy & Taat, 2020; Pratiwi & Roesminingsih, 2021). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan tersebut dengan mengkaji baik aspek teoretis maupun aplikatif dari pengaruh budaya organisasi terhadap

komitmen organisasi sekolah di Pantai Labu. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan teori dalam literatur pendidikan, serta bagi implementasi praktis dalam manajemen sekolah guna memperkuat budaya organisasi yang mendukung.

METODE

Dalam penelitian ini, kuantitatif deskriptif digunakan dengan menggunakan metode regresi berganda yang diproses dalam perangkat lunak SPSS. Teknik regresi sederhana ini digunakan untuk memprediksi variabel yang sedang diteliti serta mengevaluasi hubungan antarvariabel dalam penelitian ini. Sebelum melakukan analisis, data akan melalui berbagai uji statistik untuk memastikan kelayakannya, termasuk uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat memenuhi asumsi klasik yang diperlukan.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dirancang dengan skala Likert yang memiliki lima kategori, yaitu: 5 = Sangat Setuju, 4 = Setuju, 3 = Netral, 2 = Tidak Setuju, dan 1 = Sangat Tidak Setuju. Instrumen penelitian ini terdiri dari 40 butir pertanyaan yang mencakup semua variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang, termasuk semua pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di 3 sekolah yaitu SDN 105339 Binjai Bakung, SDN 104255 Paluh Sibaji dan SDN 101925 Pantai Labu. Sekolah-sekolah ini dipilih sesuai hasil analisis sementara dengan karakteristik yang relatif homogen dalam hal struktur organisasi dan lingkungan kerja, sehingga memungkinkan analisis yang lebih fokus dan komparatif mengenai komitmen organisasi di lingkungan sekolah dasar.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, di mana keseluruhan populasi dijadikan sampel pada penelitian ini, maka sebaiknya seluruh populasi diambil sebagai sampel agar data yang diperoleh lebih akurat dan mewakili (Nur Fadilah Amin et al. , 2023). Dengan demikian, penelitian ini melibatkan 3 sekolah dengan jumlah 50 responden yang terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan sebagai sampel penelitian.

Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Teknik regresi linear sederhana digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji t diterapkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara individual. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan

gambaran empiris mengenai hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi guru di lingkungan sekolah dasar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diambil peneliti, peneliti akan menganalisis dampak pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sekolah dengan metode pengolahan data kuantitatif sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Pengolahan uji validitas yang dilakukan ini menggunakan korelasi Pearson maka taraf signifikan 0,05 atau 5% dan $Df=N-2$ dapat dilihat bahwa:

Tabel 1.

Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X)

No.	R hitung (X)	R tabel	Ket.
1	0,372	0,279	Valid
2	0,606	0,279	Valid
3	0,624	0,279	Valid
4	0,666	0,279	Valid
5	0,529	0,279	Valid
6	0,516	0,279	Valid
7	0,409	0,279	Valid
8	0,495	0,279	Valid
9	-0,001	0,279	Tidak Valid
10	0,346	0,279	Valid
11	0,433	0,279	Valid
12	0,710	0,279	Valid
13	0,697	0,279	Valid
14	0,675	0,279	Valid
15	0,604	0,279	Valid
16	0,815	0,279	Valid
17	0,379	0,279	Valid
18	0,695	0,279	Valid
19	0,427	0,279	Valid
20	0,617	0,279	Valid

Tabel 2.

Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi(Y)

No.	R hitung (Y)	R tabel	Ket.
1	0, 809	0,279	Valid
2	0, 589	0,279	Valid
3	-0, 621	0,279	Tidak Valid

4	0,714	0,279	Valid
5	0,682	0,279	Valid
6	0,799	0,279	Valid
7	0,424	0,279	Valid
8	0,794	0,279	Valid
9	0,620	0,279	Valid
10	0,834	0,279	Valid
11	0,811	0,279	Valid
12	0,868	0,279	Valid
13	0,889	0,279	Valid
14	0,892	0,279	Valid
15	0,922	0,279	Valid
16	0,889	0,279	Valid
17	0,866	0,279	Valid
18	0,840	0,279	Valid
19	0,889	0,279	Valid
20	0,620	0,279	Valid

Dari tabel diatas budaya organisasi (X) dan komitmen organisasi (Y) ini hanya memiliki 1 butir pertanyaan yang tidak valid disebabkan r hitung < r tabel yaitu pada butir pertanyaan nomor 9 untuk variable X dan butir pertanyaan nomor 3 untuk variable Y. Dengan begitu, butir-butir pertanyaan yang dinyatakan valid disebabkan r hitung > r tabel. Maka dari itu hasil perhitungan koefisien korelasi antara indikator yang termasuk valid juga menunjukkan koefisiennya lebih kecil dari 0,05.

Kemudian uji reabilitas dilakukan pada masing- masing variabel dengan menggunakan SPSS. Apabila *Cronbach's Alpha* > 0,500 maka dinyatakan *Reliabel* dan data dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel. Jadi, hasil dari pengujian reabilitas setiap variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 3.
Uji Reabilitas

Variable	Cronbath Alfa	Ket
Budaya Organisasi(X)	0,956	Sangat Reliabel
Komitmen organisasi(Y)	0,944	Sangat Reliabel

Kemudian untuk melihat berpengaruh atau tidak pengaruh dengan variabel independen pada variable indefenden, maka peneliti menggunakan teknik analisa pengujian yaitu sebagai berikut :

Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas data untuk variabel bebas dan terikat ini digunakan untuk memastikan bahwa data yang dilakukan dalam analisis statistik memenuhi asumsi distribusi normal. Asumsi ini penting karena banyak metode statistik yang mengharuskan data untuk berdistribusi normal agar hasil analisis dapat diandalkan dan valid, seperti regresi linier atau uji t.

Tabel 4.
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.80339447
Most Extreme Differences	Absolute	.174
	Positive	.174
	Negative	-.150
Test Statistic		.174
Asymp. Sig. (2-tailed)		.221 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Kriteria yang digunakan dalam pengujian, bila besar nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan sebaran data dari variabel penelitian tidak menyimpang dari distribusi normal, dan pada tabel 3 terlihat memiliki nilai yang > 0,05 sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tujuan analisis regresi linier berganda ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variable independen dengan variabel dependen yang menggunakan analisis regresi linier berganda yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.754	.501	3.892
a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI				
b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI				

Berdasarkan dari gambar di atas menunjukkan bahwa tabel Model Summary yang merangkum hasil analisis regresi. Pada nilai R sebesar 0,824 menerangkan bahwa korelasi yang ditampilkan sangat kuat antara variabel bebas (Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Komitmen Organisasi). Jika semakin baik budaya organisasi suatu lembaga maka komitmen organisasi akan semakin baik.

Kemudian dengan nilai R Square sebesar 0,754 ini menunjukkan bahwa 75,4%. Sedangkan sisanya (24,6%) dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini. Dan pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,501 menerangkan adanya estimasi yang lebih konservatif dengan memperhitungkan jumlah prediktor dan sampel. Dan Std. Error of the Estimate sebesar 3,892, hal dapat menerangkan bahwa tingkat kesalahan standar dalam memprediksi nilai komitmen organisasi adalah 3,892.

Table 6.
Uji Regresi Lenier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8.320	3.679		6.784	.768
	BUDAYA ORGANISASI	.228	.167	.724	3.166	.000
a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI						

Dari tabel 5 diatas bahwa Konstanta adalah 8,320 yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X) ini adalah 8,320. Kemudian pada Koefisien regresi diatas sebesar 0,228 pada variabel budaya organisasi, menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% nilai budaya organisasi maka nilai komitmen organisasi bertambah sebesar 0,228. Dengan demikian, Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dan Y adalah positif.

Uji Signifikansi

Table 7.
Uji Signifikansi Persamaan Regresi

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.192	1	2.192	.228	.000
	Residual	3797.488	48	79.114		
	Total	3799.680	49			
a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI						
b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI						

Dari Tabel 7 diatas, diperoleh hasil uji signifikansi koefisien arah regresi sangat signifikan karena nilai $F_{hitung} = 0,228$, karena nilai $Sig < 0,05$, atau $0,000 < 0,05$. Besar koefisien korelasi diperoleh $r_{yx} = 0,724$. Bila dibandingkan dengan nilai r_{tabel} untuk $N=50$ pada $\alpha = 0,05$ sebesar $0,724$ dan pada $\alpha = 0,01$ sebesar $0,279$, atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,724 > 0,279$. Hasil uji t untuk keberartian koefisien korelasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,16$, jika dibandingkan kepada nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,01$ diperoleh $0,279$, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,16 > 0,279$ sehingga dapat disimpulkan koefisien korelasi berarti. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Besar sumbangan dari variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel komitmen organisasi (Y) ditunjukkan dari besar koefisien determinasinya, yaitu sebesar $r_{YX}^2 = (0,724)^2 \times 100\% = 52,42\%$. Hal ini berarti bahwa $52,42\%$ variasi komitmen organisasi (Y) dapat dijelaskan oleh variasi budaya organisasi (X). Sedangkan, sisanya $47,58\%$ ditentukan oleh variabel lain.

Pembahasan

Hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Hal ini dibuktikan melalui uji t yang menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3,16$, lebih besar dari t_{tabel} ($3,16 > 0,279$), serta nilai signifikansi sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar $0,524$ menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan $52,4\%$ variabilitas dari komitmen organisasi, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang dibangun dalam lingkungan sekolah, maka semakin tinggi pula komitmen yang ditunjukkan oleh anggota organisasi. Hal ini tercermin dari tingginya nilai korelasi sebesar $0,824$ yang menggambarkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel. Dengan demikian, organisasi sekolah perlu mempertahankan dan memperkuat elemen-elemen budaya yang telah terbukti efektif dalam mendorong loyalitas, tanggung jawab, dan keterlibatan anggota organisasi terhadap tujuan bersama. Faktor-faktor seperti nilai-nilai bersama, kepemimpinan yang partisipatif, serta suasana kerja yang kondusif perlu terus dijaga dan dikembangkan.

Budaya organisasi merupakan fondasi penting dalam membentuk karakter kolektif suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, sekolah perlu

melakukan evaluasi terhadap indikator-indikator budaya yang selama ini diterapkan untuk memastikan bahwa budaya yang berkembang sejalan dengan visi dan misi lembaga. Penanaman budaya yang kuat tidak hanya akan meningkatkan komitmen internal, tetapi juga menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Upaya ini akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, serta meningkatkan kualitas kinerja seluruh komponen organisasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Melalui uji validitas dan reliabilitas, instrumen penelitian dinyatakan sah dengan mayoritas item valid serta nilai Cronbach's Alpha yang sangat tinggi (0,956 untuk budaya organisasi dan 0,944 untuk komitmen organisasi), menandakan konsistensi internal instrumen yang kuat. Uji normalitas juga mengonfirmasi bahwa data berdistribusi normal, memenuhi syarat analisis statistik lanjutan.

Analisis regresi linear sederhana memperlihatkan bahwa budaya organisasi berkontribusi terhadap komitmen organisasi sebesar 75,4% ($R^2 = 0,754$), dengan hubungan yang kuat ($R = 0,824$) dan pengaruh yang positif. Koefisien regresi sebesar 0,228 menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi berdampak langsung pada peningkatan komitmen organisasi. Selain itu, nilai signifikansi ($p = 0,000$) dan hasil uji t yang melebihi t tabel memperkuat bukti bahwa hubungan kedua variabel tersebut signifikan secara statistik.

Walaupun budaya organisasi memberikan kontribusi yang berarti, hasil penghitungan spesifik menunjukkan bahwa hanya 52,42% variasi komitmen organisasi yang secara langsung dijelaskan oleh budaya organisasi. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, atau motivasi kerja untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Amtu, O., Souisa, S. L., Joseph, L. S., & Lumamuly, P. C. (2021). Contribution of leadership, organizational commitment and organizational culture to improve the quality of higher education. *International Journal of Innovation*, 9(1), 131-157. <https://doi.org/10.5585/iji.v9i1.18582>

- Bernarto, I., & Herjany, E. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU TK DAN SD. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 154. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i2.1320>
- Billy, A., & Taat, M. S. (2020). Budaya Sekolah dan Komitmen Guru. *Jurnal Pendidikan*, 8(3).
- Fajri, M. R., & Sukatin, S. (2021). Budaya Organisasi dalam Menciptakan Daya Saing Menuju Sustainability Perguruan Tinggi. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(1), 1-16. <https://doi.org/10.47766/idadrah.v5i1.1442>
- Hasan, I., Fitria, H., & Wahidy, A. (2021). The influence of organizational culture, principal leadership, and teacher work motivation on teacher performance. *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, 6(2), 310. <https://doi.org/10.29210/021046jpgi0005>
- Hasyim, F. (2020). PENGUATAN ORGANISASI SEKOLAH MELALUI PENDEKATAN MUTU TERPADU. *EL-HARAKAH (TERAKREDITASI)*, 5(1), 23. <https://doi.org/10.18860/el.v5i1.5147>
- Laksmi, N. L. P. S., et al. (2019). Budaya Organisasi dalam Konteks Pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(2).
- Mustaqim, A., et al. (2021). Transformasi Budaya Organisasi dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 11(2).
- Mutiarani Ananda Putri, & Suhana. (2022). Pengaruh Transformational Leadership terhadap Komitmen Organisasi pada Guru di SMA Negeri X. *Jurnal Riset Psikologi*, 7-12. <https://doi.org/10.29313/jrp.v2i1.667>
- Nur Fadilah Amin, Sabaruddin Garancang, & Kamaluddin Abunawas. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15-31.
- Pratiwi, D. A., & Roesminingsih. (2021). Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Komitmen Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1).
- Pristi Azizah Triyani, & Muhammad Ilmi Hatta. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi pada Guru. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcpsps.v2i1.891>
- Salimah, Z., Arriza, L., & Sembiring, Y. K. (2024). *Influence of Organizational Culture on the Performance of Educators in Indonesia: A Meta-Analysis in 2018-2023* (pp. 100-109). https://doi.org/10.2991/978-2-38476-245-3_12
- Sudarsono. (2024). Problematika Rekrutmen dan Penempatan Guru di Madrasah Swasta. *IslamicEdu Management Journal*, 1(2), 141-151. <https://doi.org/10.71259/rjt90931>

- Syaifullah, M., et al. (2019). Implementasi Budaya Organisasi di Sekolah. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 8(1).
- Tindaon, E. D. M., & Hidayat, A. E. (2023). Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi: Peran Moderasi Budaya Organisasi. *Jurnal Diversita*, 9(1), 40–50. <https://doi.org/10.31289/diversita.v9i1.7222>
- Utaminingsih, S., & Rachmawaty, N. (2023). Peran Budaya Organisasi dalam Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 12(3).
- Wahyudin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru. *Jurnal Pendidikan*, 10(1).