p-ISSN 1907-364X
e-ISSN 2623-1875
sorot.ejournal.unri.ac.id

***SOROT**: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*
Volume 17, Nomor 2, Agustus 2022: 69-76
https://doi.org/10.31258/sorot.17.2.69-76

Pengaruh resiliensi dan kecerdasan sosial terhadap komitmen kerja guru masa pandemi Covid-19 di SLB Kota Pekanbaru

Muhammad Abda Kadavi, Almasdi Syahza*, & Rr. Sri Kartikowati

Program Studi Administrasi Pendidikan, Pascasarjana Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

Abstrak *Komitmen kerja guru SLB diidentifikasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor meliputi karakteristik. Seorang guru harus memiliki jiwa yang resilien terlebih dahulu karena harus menjadi contoh utama untuk siswa supaya berjiwa tangguh. Guru SLB harus mampu menyesuaikan diri dalam berbagai lingkungan sosial dan menjalin komunikasi yang efektif dengan orang lain atau memiliki kecerdasan sosial yang tinggi pada lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh resiliensi dan kecerdasan sosial terhadap komitmen kerja guru dimasa pandemi Covid-19 di SLB Kota Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel resiliensi (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru SLB (Y), dibuktikan nilai signifikansi t (0,077) lebih besar dari 5% tetapi secara parsial variabel kecerdasan sosial (X¬2¬) memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru SLB (Y), hal ini ditunjukkan nilai signifikansi t (0,000) kurang dari 5% jika dilakukan pengujian secara bersama hasilnya Variabel resiliensi (X1) dan kecerdasan sosial (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Kerja Guru (Y) ditunjukkan oleh nilai signifikansi F (0,000b) kurang dari 5%..*

Kata kunci: *komitmen kerja; resiliensi; kecerdasan sosial; guru SLB*

Abstract *The work commitment of SLB teachers identified can be influenced by several factors including characteristics. A teacher must have a resilient because main example for students to have a tough spirit. SLB teachers must be able to adapt to various social environments and establish effective communication with others or have high social intelligence in the environment. This study to determine the effect of resilience and social intelligence on teacher work commitment during the Covid-19 pandemic at SLB Pekanbaru City. The results showed that partially the resilience variable (X1) not have a significant effect on the work commitment of the SLB teacher (Y), it was proven that the significance value of t (0.077) was greater than 5% partially the social intelligence variable (X¬2¬) had an influence. significant to the work commitment of special school teachers (Y), this is indicated by the significance value of t (0.000) is less than 5% if the test is carried out together the results are Resilience variables (X1) and social intelligence (X2) jointly have a significant effect on the Work variable. Teacher (Y) indicated by a significance value of F (0.000b) less than 5%.*

Keywords: *work commitment; resilience; social intelligence; SLB teachers*

JEL Classification*: H75; I2; I24; P36*

*** Penulis koresponden**
E-mail: almasdi.syahza@lecturer.unri.ac.id

© 2022 Kadavi *et al*. Artikel ini dimiliki oleh penulis yang dilisensikan dibawah Creative Commons Attribution 4.0 International License. Lisensi ini memungkinkan penggunaan, pendistribusian, dan pencetakan kembali tanpa batas pada media apa pun, asalkan penulis dan sumber sebenarnya disebutkan

PENDAHULUAN

Guru merupakan unsur manusia yang berhubungan erat dengan peserta didik dalam kegiatan pendidikan sehari-hari di sekolah, dengan demikian keberlangsungan guru menjadi unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan sekolah. Peran guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah menjadi sangat strategis. Guru bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pembelajaran di kelas. Meskipun perkembangan teknologi sangat pesat, peran guru sebagai pendidik dan pelatih tidak pernah tergantikan.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru. Faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri guru maupun dari luar. Salah satu faktor internal yang paling mendukung adalah komitmen guru dalam bekerja. Mowday, Porter, dan Streess, dalam Prihantoro (2015), menunjukkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan orang-orang yang relatif kuat dalam suatu organisasi. Seorang guru yang baik memberikan dirinya komitmen untuk bekerja sehingga ia dapat bekerja keras dan bertanggung jawab atas tugasnya. Oleh karena itu, guru yang berkomitmen untuk melakukan tugasnya dengan benar lebih berhasil daripada mereka yang tidak berkomitmen. Seorang guru dalam bekerja harus memiliki tingkat tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Kedua, Irianti et al., (2021) menjelaskan bahwa guru yang profesional dapat memberikan pendidikan yang berkualitas. Hal ini dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan belajar yang nyaman. Dalam proses belajar mengajar, motivasi belajar bukan hanya bagi siswa, akan tetapi guru juga dituntut hal yang sama agar mampu mendorong siswa dalam belajar. Jika guru memiliki komitmen yang kuat terhadap sekolah, mereka akan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan komitmen yang tinggi.

Bagaimanapun, profesi guru tetaplah seorang guru. Pada masa pandemi Covid-19, guru harus tetap menjalankan tugas mulia mengajar meski sekolah diliburkan sementara dan siswa belajar di rumah. Guru harus terus mengajar dengan sekuat tenaga dan hati, bukan hanya mengingkari janji. Menjaga komitmen mengajar di masa pandemi Covid-19 menjadi tantangan tersendiri bagi para guru. Namun, tidak semua sekolah yang berhasil menerapkan sistem pembelajaran online dapat memenuhi harapan. Selain itu, sekolah yang menampung anak berkebutuhan khusus dan sekolah yang dikenal sebagai Sekolah Luar Biasa (SLB) tidak menerapkan sistem pembelajaran online, setiap guru dapat mengunjungi siswa untuk belajar di rumah. Hal ini menjadi tantangan bagi guru pada SLB. Dalam keadaan normal saja, guru SLB harus memutar otak dengan berbagai cara untuk membantu siswa memahami materi yang disajikan, ditambah lagi pada saat Covid-19 ini, mereka dituntut untuk tepat menjaga komitmen kerjanya.

Saat menjalankan tugasnya sebagai seorang guru SLB yang mana guru memiliki tantangan yang berbeda dengan guru yang mengajar di sekolah umum lainya. Guru berhadapan langsung dengan siswa yang memiliki berbagai macam kekurangan dan keterbatasan, seperti keterbatasan fisik dan keterbatasan mental sehingga membutuhkan kemampuan yang khusus dalam menghadapinya. Diperlukan komitmen yang kuat agar guru tetap merasa tertarik dan bangga menjadi

guru SLB, dengan komitmen kerja yang kuat guru akan bertahan walau dengan kondisi apapun. Di masa pandemi Covid-19 ini, pembatasan fisik bertemu siswa di sekolah menjadi kendala bagi guru untuk tetap menjalankan tugasnya, meski mengajar di masa pandemi Covid-19 bukanlah hal yang mudah. Guru akan melakukan banyak tugas secara bersamaan. Ini berarti beradaptasi dengan kurikulum yang mendesak, memastikan bahwa semua siswa belajar, dan juga meningkatkan keterlibatan orang tua dalam proses pembelajaran. Guru harus mampu beradaptasi dengan segala situasi dan kondisi. Guru harus mampu berinovasi dan berkreasi dalam segala keterbatasan.

Pada masa pandemi, komitmen kerja guru SLB diidentifikasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang dikemukakan oleh Kusumaputri (2015) dimana faktor tersebut meliputi karakteristik pekerjaan yang mengharuskan guru SLB mampu bertahan dalam kesulitan yang dialami dalam pekerjaan masa pandemi atau dengan kata lain memiliki resiliensi yang baik pada masa pandemi.

Di masa pandemi Covid-19 ini, guru harus memiliki jiwa resiliensi untuk selalu bangkit dan berfikir kreatif serta kritis mencari solusi permasalahan. Seperti yang diperlihatkan Friends (2020), guru yang tangguh dan energik memiliki sifat kepribadian yang cukup matang, pikiran yang kuat, dan disposisi yang gigih dan kreatif untuk mengatasi masalah yang muncul. Melalui pikiran kritisnya pula mereka dapat menghadapi masalah. Resiliensi menjadi faktor pelindung yang memiliki peran penting pada elemen pendidikan di masa Pandemi Covid-19. Seorang guru harus memiliki jiwa yang resilien terlebih dahulu karena harus menjadi contoh utama untuk siswanya supaya berjiwa tangguh. Perubahan fokus terkait cara guru dalam menangani masalah, memberikan inovasi pada siswa bagaimana cara guru menjaga motivasi dan komitmennya dalam situasi sulit.

Kemudian Wijaya (2016) menyebutkan bahwa guru SLB harus mampu menyesuaikan diri dalam berbagai lingkungan sosial dan menjalin komunikasi yang efektif dengan orang lain atau memiliki kecerdasan sosial yang tinggi pada lingkungan meskipun pada masa pandemi Covid-19 saat ini. Pratiwi (2017) menjelaskan Kecerdasan sosial merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk menjalin hubungan dan kerjasama, mengorganisir, peka membaca reaksi dan perasaan orang lain, serta mampu menangani perselisihan yang muncul.

Guru SLB yang memiliki kecerdasan sosial yang tinggi mampu berkomunikasi dengan baik kepada peserta didik, teman sejawat, atasan, orang tua/wali dan masyarakat sekitar. Kecerdasan sosial seorang guru dapat dilihat dari kesadaran sosial dan fasilitas sosial. Oleh karena itu sebagai guru SLB, untuk mensiasati pembelajaran di era pandemi bagi siswa berkebutuhan khusus, ditempuh langkah-langkah, pertama komunikasi intens antara guru dan orangtua siswa.

Menurut hasil survei Bank Dunia 2020, kualitas guru Indonesia masih dinilai buruk. Melihat data tersebut, sudah saatnya para guru mengkaji diri dan mengasah kemampuannya untuk menekuni profesi mulia ini. Peningkatan kualitas guru merupakan salah satu faktor yang dapat menjamin terciptanya sistem pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing. Secara tidak langsung, kualitas guru menentukan kualitas pendidikan. Di sisi lain, sebagian guru tidak melaksanakan

tugas dan fungsinya sesuai dengan tuntutan profesi yang sebenarnya. Banyak guru yang terlihat malas dan tidak memiliki komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2012) menemukan bahwa siswa Indonesia memiliki kompetensi yang kompleks dalam studi TIMSS (Trens in International Mathematics and Science Study) mengungkapkan bahwa masalah keterlibatan guru yang rendah telah muncul (1) memahami informasi yang komplek. (2) teori, analisis, dan pemecahan masalah, (3) penerapan alat, prosedur, dan pemecahan masalah, dan (4) melakukan penelitian.

Menurunnya komitmen kerja guru dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2016), yang menemukan bahwa (1) beberapa guru masih kurang bertanggung jawab atas tugas-tugas utama seperti: Sering terlambat, kurang disiplin masuk dan keluar kelas, meninggalkan kelas, bahkan beberapa orang guru cenderung aktif beraktivitas diluar sekolah. (2) Kurangnya minat menghadiri briefing hari Senin, rapat dinas guru, dan upacara bendera. (3) Tingkat pergantian guru yang tinggi di dalam dan di luar organisasi. (4) Masih ada guru yang tidak memberikan contoh yang baik dalam mengikuti tata tertib organisasi sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa guru tidak berkewajiban untuk memajukan organisasi dan tidak mau memelihara dan mempertahankannya.

Menyadari pentingnya komitmen seorang guru untuk bekerja, semua guru dituntut untuk menunjukkan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Namun, dalam praktiknya, beberapa guru tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Mengingat betapa pentingnya komitmen kerja bagi guru, tentu hal ini sangat penting. Keterlibatan dalam pekerjaan memiliki dampak positif pada organisasi yang mengamalkan Syura dan mencapai peningkatan kinerja dalam organisasi pendidikan.

Komitmen kerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, namun berdasarkan gejala-gejala yang dikemukakan, maka variabel resiliensi dan kecerdasan sosial sangat menarik untuk dilihat pengaruhnya terhadap komitment kerja guru, tanpa mengabaikan variabel-variabel lainnya. Pengaruh resiliensi guru SLB kota pekanbaru untuk beradaptasi dengan segala hal yang terjadi selama pandemi ini menjadi salah satu solusi alternatif untuk memperlihatkan betapa serius dan komitmentnya guru dalam mencerdaskan anak didiknya, begitu juga dengan kecerdasan sosial guru SLB dalam mengorganisir serta mengkomunikasikan pelbagai hal yang akan dilakukan antar guru, siswa, sekolah, serta orang tua/wali guna pelaksanaan pembelajaran tetap bisa dilaksanakan sebagai bentuk komitmen kerja guru tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di SLB Kota Pekanbaru. Objek dari penelitian adalah guru SLB se-kota Pekanbaru. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data premier dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian yaitu guru SLB Kota Pekanbaru. Informasi diperoleh melalui angket. Data sekunder yaitu

referensi pendidikan berupa data jumlah SLB Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SLB Kota Pekanbaru yang berjumlah 187 orang. Kemudian Syahza (2021), Teknik sampling merupakan suatu cara pengambilan contoh atau sampel untuk diteliti. Sampel yang terpilih merupakan sumber data yang akan diolah secara statistik dan harus mampu memberikan gambaran untuk sebuah populasi. Jadi sampel merupakan cerminan tingkah laku populasi. Apabila pengambilan sampelnya tidak benar, maka sampel tersebut tidak akan mampu memberikan atau mewakili populasi. Sample penelitian ini menggunakan simple random sampling dimana pengambilan sampel dilakukan secara acak dari populasi tersebut. Sampel dari penelitian ini sebanyak 128 orang guru.

Metode Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah: $\hat{Y} = C + B_1*X_1 + B_2*X_2$

Keterangan: $\hat{Y}$=Komitmen Kerja; C=Konstanta; B=Nilai Koefisian variable; X_1=Resiliensi; dan X_2=Kecerdasan Sosial

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogorof-Smirnov untuk menguji normalitas penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig adalah 0,114 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu resiliensi, kecerdasan sosial dan komitmen kerja, memiliki distribusi data normal dan model titik regresi fit layak (Santoso, 2012).

Uji moltikolonearitas pada penelitian ini didapatkan dari nilai VIF dan *Tolerance*. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas untuk salah satu variabel independen dalam model regresi yang ditunjukkan dengan nilai VIF antara 1 dan 10 dan toleransi 0,763 lebih besar dari 0,1 (Santoso, 2012).

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode uji Glejser (Gujarati, 2012). Tes mengungkapkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 untuk variabel resiliensi dan kecerdasan sosial. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan metode uji Durbin-Watson. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson. Nilai Durbin-Watson yang dihitung adalah 1,822, yang berada di kisaran -2 hingga +2. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami autokorelasi, sehingga model tersebut dapat digunakan (Santoso, 2012).

Pengujian Model Persamaan Regresi

Hasil uji analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan diperoleh berdasarkan uji model persamaan regresi resiliensi dan kecerdasan sosial terhadap komitmen kerja, Adapun model persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 30{,}847+0{,}208\ X_1+0{,}462\ X_2$

Nilai konstanta persamaan model regresi adalah 30.847, menunjukkan bahwa jika variabel resiliensi dan kecerdasan sosial tetap tidak berubah atau bernilai nol maka variabel input komitmen kerja meningkat sebesar 30.847. Nilai koefisien regresi untuk variabel resiliensi adalah 0,208. Artinya, peningkatan 1% pada variabel resiliensi menghasilkan peningkatan 0,208% pada variabel komitmen kerja, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap/ konstan. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kecerdasan Sosial adalah 0,462, menunjukkan bahwa peningkatan 1 persen dalam kecerdasan juga meningkatkan variabel komitmen kerja sebesar 0,462 persen, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap/konstan.

Melihat penjelasan di atas, variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk menghubungkan variabel resiliensi dan kecerdasan sosial dengan komitmen kerja guru. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut masih tergolong baru, lebih spesifiknya variabel resiliensi, kecenderungan hubungan yang terjadi antara resiliensi dengan komitmen kerja, namun variabel resiliensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja. Variabel kecerdasan emosional juga mempengaruhi komitmen kerja serta lingkungan kerja.

Hasil Koefisien Determinasi

Hasil untuk koefisien determinasi adalah 0,258. Hal ini menunjukkan bahwa resiliensi dan kecerdasan sosial dapat menjelaskan 25,8% variasi variabel komitmen kerja. Sisanya 74,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Parsial (t)

Hasil perhitungan pengujian secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen menemukan bahwa koefisien regresi pada variabel resiliensi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.787 dengan tingkat signifikansi 0.077 dan kontribusi yang dihasilkan oleh variabel resiliensi sebesar 20,8%. Hasil uji t pada variabel resiliensi dapat ditarik kesimpulan bahwa resiliensi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru SLB di Kota Pekanbaru.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jauhari et al., (2021). Hasil penelitiannya menunjukkan tidak adanya pengaruh resiliensi terhadap *work engagement* dengan tingkat signifikansi f adalah 1,72 dan kontribusi yang di hasilkan oleh variabel resiliensi sebesar 18,9%.

Menurut Campbell-Sills dan Steins (2007) resiliensi merupakan adaptasi yang positif dalam menghadapi stres dan trauma. Resiliensi adalah pola pikir yang memungkinkan individu untuk mencari pengalam baru dan untuk melihat kehidupannya sebagai suatu pekerjaan yang mengalami kemajuan. Kesulitan, frustasi, dan kemalangan yang dialami oleh guru SLB kota pekanbaru selama masa pandemi mengharuskan mereka selalu bertahan dalam situasi dan konsidi yang tidak menentu.

Pengujian koefisien regresi pada variabel kecerdasan sosial memperoleh hasil nilai t_{hitung} sebesar 4.477 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hasil perhitungan ini memberikan pengertian bahwa kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru SLB di Kota Pekanbaru.

menurut Amstrong, kecerdasan sosial adalah kemampuan mempersepsi dan membedakan suasana hati, maksud, motivasi, serta perasaan orang lain, serta kemampuan memberikan respons secara tepat terhadap suasana hati, temperamen, motivasi dan keinginan orang lain. Selanjutnya, Kusumaputri (2015) mengungkapkan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja, diantaranya lingkungan kerja dan hubungan positif antar anggota.

Uji Simultan (F)

Hasil uji simultan F untuk model persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 20,341 pada taraf signifikansi 0,000. Hasil perhitungan nilai F_{hitung} menunjukkan bahwa variable resiliensi dan variabel kecerdasan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable komitmen kerja guru SLB di kota Pekanbaru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh variabel resiliensi dan kecerdasan sosial terhadap komitmen kerja guru SLB di Kota Pekanbaru, peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa variabel resiliensi belum menjadi salah satu factor yang yang berpengaruh signifikan secara parsial. Secara teori tentunya guru SLB beradaptasi dengan pengalaman yang baru tersebut untuk mendapatkan kemajuan dari Pendidikan tersebut. Akan tetapi, dari penelitian ini, cenderung tidak mendapatkan hasil yang signifikan.

Selanjutnya variabel kecerdasan sosial mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya kemampuan kecerdasan sosial guru dalam membangun komitmen kerja dikarenakan dengan kecerdasan sosial guru akan memiliki rasa keterlibatan menganggap dirinya dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kemudian juga hubungan positif antar anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, mampu menjalin komunikasi yang efektif dengan orang lain akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

1) Campbell-Sills, L. & Stein, M. B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) validation of a 10- Item Measure of Resilience. *Jurnal of Traumatic Stress*, 20(6), 1019-1028. https://doi.org/10.1002/jts.20271

2) Friends, Y. (2020). Webinar Abdimas "Guru Resilien di Era Pandemi dan New Normal. Retrieved Agustus 31, 2020, from Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta.

3) Gujarati, N. D. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika (Terjemahan)*. Buku 2. Edisi 5. Penerbit Salemba: Jakarta.

4) Irianti, M., Syahza, A., & Suarman. (2021). Is it true that educator certification guarantees professional teachers. *Ilkogretim Online*, 20(1), 1479-1489. https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.01.145

5) Jauhari, H., Dewata, E., & Hazisma, S. (2021). Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dan Standar Akuntansi Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah. *Jurnal Akuntansi*, 8(1), 91-103. https://doi.org/10.30656/jak.v8i1.2569

6) Kemendikbud. (2012). *Pengembangan Kurikulum 2013*. Jakarta: Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.

7) Kusumaputri, E. S. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish

8) Nasution, A. (2016*). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Madrasah Aliyah Negeri Di Kota Medan*. Diss. Unimed.

9) Pratiwi, K. I., & Rustika, I. M. (2017). Peran pola asuh autoritatif dan konsep diri terhadap kecerdasan sosial remaja awal Sekolah Menengah Pertama Negeri di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(2), 448-459. https://doi.org/10.24843/JPU.2017.v04.i02.p19

10) Prihantoro, A. (2015.) *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Deepublish. Yogyakarta.

11) Santoso, S. (2012). *Statistik Parametik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.

12) Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian Edisi Revisi*. Universitas Riau. Pekanbaru.

13) Wijaya, C. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Stres Pekerjaan, dan Motivasi Kerja terhadap Keefektifan Kerja Pegawai Administrasi IAIN Sumatera Utara. *Sinopsis Disertasi*. Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.