

# Jurnal

*by* Friska Delta Suryatika

---

**Submission date:** 12-May-2022 05:13PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1834534923

**File name:** Artikel\_Jurnal\_friska.docx (85.1K)

**Word count:** 2949

**Character count:** 18868



## HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN AFEKTIF PADA GURU TK DHARMA WANITA PERSATUAN DI KECAMATAN CANDI SIDOARJO

Friska Delta Suryatika<sup>1)</sup>, Widyastuti<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Dan Ilmu Pendidikan,

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo,

Jl. Raya Gelam 250 Candi - Sidoarjo

<sup>1)</sup> friska.delta@gmail.com, <sup>2)</sup> widyastuti@umsida.ac.id

**Abstract.** High affective commitment will lead to attachment to duties and obligations as a teacher. In fact, there are still teachers who are less than optimal in delivering the material. The purpose of this study was to determine the relationship between teacher work motivation and affective commitment to Dharma Wanita Persatuan Kindergarten teachers in Candi Sidoarjo District. This research is a correlation quantitative research. The research population was 162 teachers, with a sample of 110 teachers using a simple random sampling technique. The data collection technique used the work motivation scale ( $\alpha = 0,879$ ) and the Affective Commitment scale ( $\alpha = 0,942$ ). The data analysis technique uses Pearson's product moment correlation with SPSS 17.0. The correlation coefficient value ( $r_{xy}$ ) = 0.185 with a significance of  $0,009 < 0,05$ , meaning that there is a significant positive relationship between Work Motivation and Affective Commitment to the Dharma Wanita Persatuan Kindergarten teachers in Candi Sidoarjo sub-district. The effect of work motivation on affective commitment in this study was 3.4%.

**Keywords:** Work Motivation, Affective Commitment, Kindergarten Teacher

**Abstrak.** Komitmen afektif yang tinggi akan menimbulkan keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai seorang guru. Masih ditemukan adanya kinerja guru yang kurang maksimal dalam menyampaikan materi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja guru dengan komitmen afektif pada Guru TK Dharma Wanita Persatuan di Kecamatan Candi Sidoarjo. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Populasi penelitian 162 guru, dengan sampel 110 guru dengan teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan skala motivasi kerja ( $\alpha = 0,879$ ) dan skala Komitmen Afektif ( $\alpha = 0,942$ ). Teknik analisis data menggunakan korelasi product momen dari pearson dengan SPSS 17.0. Nilai koefisiensi korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0,185 dengan signifikansi  $0,009 < 0,05$  artinya adanya hubungan positif signifikan antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Afektif pada guru TK Dharma Wanita Persatuan di kecamatan Candi Sidoarjo. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif dalam penelitian ini sebesar 3,4%.

**Kata Kunci** - Motivasi Kerja, Komitmen Afektif, Guru TK

## I. PENDAHULUAN

Guru harus memberikan kinerja yang optimal ketika melakukan kegiatan pembelajaran. Dimana kinerja guru yang baik adalah yang dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan target yang telah diberikan oleh organisasinya atau lembaga sekolah [1]. Pada guru pendidikan di Indonesia, terdapat hasil bahwa masih lemahnya inisiatif guru dalam menguasai metode dalam pembelajaran yang menggunakan teknologi masa kini, hal ini lah yang menjadi kendala dalam peningkatkan proses pembelajaran di sekolah [3].

Hal ini juga terjadi pada kepala sekolah SMK Purnawarman Purwakarta mengenai kinerja dalam mengajar pada sistem Work from Home (WFH) pada Guru SMK Purnawarman Purwakarta hal tersebut dirasa kurang maksimal karena masih ditemukan adanya guru dan anak didiknya yang masih kurang mampu menguasai dalam sistem pembelajaran daring (*online*), hal ini dapat dilihat dari hasil bahwa presentase kinerja mengajar guru dengan sistem pembelajaran *online* di SMK Purnawarman hanya mencapai 50% dari kinerja maksimal para guru. Secara keseluruhan hasil dari kinerja guru tidak ada yang melebihi dari batas 70%. Berarti bisa di ambil kesimpulan bahwa kinerja guru dalam menagajar dianggap kurang maksimal [4].

Hasil mengenai karyawan melakukan *work from home* diperoleh data sebesar 55% karyawan merasa senang bekerja di kantor, dan 45% merasa tidak masalah dengan adanya *work from home*. Berdasarkan hasil tersebut karyawan lebih senang bekerja di kantor daripada di rumah [5]. Dalam pembelajaran secara *online*, tidak semua pengajar mempunyai kompetensi yang mencukupi dan memuaskan saat melakukan tugasnya dalam memberikan pembelajaran dari rumah, terutama bagi pengajar yang telah berusia lanjut serta tidak terbiasa terhubung dengan internet. Dengan kondisi seperti ini guru harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan [11].

Hasil penelitian yang dilakukan oleh [5] Pada karyawan PT. Pos Indonesia mengenai komitmen organisasi diperoleh hasil sebesar 17,6% karyawan dalam kategori rendah, 61,1% karyawan dalam kategori sedang, dan 21,3% karyawan dalam kategori tinggi. Dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa komitmen organisasi dalam kategori sedang.

Komitmen afektif merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memiliki keterikatan dalam organisasi sehingga memiliki kesetiaan yang tinggi kepada organisasinya [6]. Komitmen dapat terjadi apabila individu di dalam organisasi, melakukan hak dan kewajibannya atas tugas dan fungsinya dalam suatu organisasi [7].

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen afektif individu, [8] menyatakan apabila komitmen afektif individu kepada organisasi dapat didorong dengan 4 kategori: 1) Karakter pribadi, 2) karakteristik pekerjaan, 3) pengalaman kerja, 4) karakteristik struktur. Didalam faktor karakteristik pribadi tersebut terdapat faktor motivasi kerja yang dapat mempengaruhi komitmen afektif, oleh karena itu motivasi kerja merupakan keinginan pada individu dalam melakukan tugas yang ingin dikerjakan [9].

Motivasi kerja seorang guru juga sangat berpengaruh pada komitmen afektif guru tersebut. [10] yang menyatakan bahwa motivasi kerja mendorong seseorang secara internal menuju tindakan yang membantu mereka mencapai tugas yang telah diberikan. Motivasi kerja ialah dasar individu untuk melakukan suatu keinginan dan kemauan sehingga apa yang dikehendaki mampu tercapai [12].

Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi maka akan meningkatkan kedisiplinan kerja dan kualitas kerja yang baik. Tujuan pada motivasi kerja ialah menjalankan individu untuk melakukan suatu keinginan dan kemauan sehingga apa yang dikehendaki mampu tercapai [12]. Anggota karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dapat bekerja lebih baik daripada karyawan yang kurang termotivasi [13].

Berdasarkan paparan diatas, motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi pula komitmen yang diberikan oleh pekerja [14]. Motivasi kerja ini menentukan apakah setiap guru memiliki dorongan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, hal ini juga berlaku sebaliknya ketika tidak adanya motivasi kerja maka guru tersebut tidak akan melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaan, kurangnya motivasi kerja pada diri suatu individu dalam hal ini adalah guru dipengaruhi banyak hal salah satu hal yang mempengaruhi adalah komitmen afektif [15].

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Adakah Hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen afektif guru TK Dharma Wanita Persatuan di Kecamatan Candi Sidoarjo?” Dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen afektif pada guru TK Dharma Wanita persatuan di Kecamatan Candi Sidoarjo. Adapun hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini yaitu “Adakah hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan komitmen afektif pada guru TK Dharma Wanita persatuan di Kecamatan Candi Sidoarjo, hipotesis ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi juga komitmen afektif guru, begitu pula jika semakin rendah suatu motivasi kerja guru maka semakin rendah juga komitmen afektifnya.

## II. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional mengenai motivasi kerja dengan komitmen afektif. Penelitian korelasional menurut [16] adalah suatu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data *numeric* atau angka dimana pengolahannya menggunakan metode statistika.

Variabel pada penelitian ini terdiri dari dua macam, yakni motivasi kerja yang menjadi variabel bebas (X) dan komitmen afektif merupakan variabel terikat (Y). motivasi kerja adalah salah satu hal yang penting dilakukan karena dengan adanya motivasi akan dapat membuat karyawan memiliki semangat tinggi ketika melakukan tugas yang telah dibagikan dan dengan adanya motivasi membuat seorang karyawan akan melaksanakan instruksi dengan baik, dan hasil kerja yang dihasilkan juga akan memuaskan. Komitmen afektif merupakan suatu kohesi secara emosional seseorang ketika dalam organisasi, maka guru yang mempunyai komitmen afektif tinggi mampu memiliki rasa kesetiaan terhadap organisasinya, tidak hanya itu individu yang memiliki komitmen afektif yang tinggi juga berarti akan melakukan yang terbaik untuk organisasinya

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 162 guru. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 110 guru, penentuan jumlah sampel dengan menggunakan tabel *Isaac dan Michael* dengan taraf kesalahan 5%. Peneliti ini menggunakan teknik dalam pengambilan sampel *probability sampling* ialah *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan acak dan sederhana dan memberi kesempatan sama untuk setiap anggota populasi agar menjadi sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan merupakan skala psikologi yang terdiri dari skala motivasi kerja dan skala komitmen afektif. Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan skala *likert*. Skala *Likert* ialah suatu skala psikologi yang dipergunakan sebagai pengukur sifat, pendapat dan persepsi individu maupun kelompok orang tertentu mengenai fenomena sosial [16]. Sedangkan untuk analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan teknik Korelasi *Product Momen Pearson* dengan menggunakan bantuan SPSS 18 *For Windows*.

Skala motivasi kerja pada penelitian ini terdiri dari 9 item, melalui hasil uji validitas skala, tidak ada skala yang gugur. Validitas skala motivasi kerja bergerak dari 0,300 ke arah 0,748. Berdasarkan pada hasil uji reliabilitas Alpha Cronbach nilai koefisien sebesar 0,879. Menurut [16] ketika koefisien suatu reliabilitas semakin tinggi mendekati 1,000 maka reliabilitas suatu data juga akan semakin tinggi. Sehingga koefisien reliabilitas pada skala *self regulated learning* dalam penelitian ini dikatakan reliabel karena mendekati angka 1,000.

Skala komitmen afektif pada penelitian ini terdiri dari 60 aitem. Melalui hasil uji validitas skala, terdapat 40 aitem yang dinyatakan valid dalam skala komitmen afektif sedangkan 20 aitem lain dinyatakan tidak valid. Validitas skala komitmen afektif bergerak dari angka 0,300 ke arah 0,847. Sedangkan berdasarkan pada hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,958 sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas skala komitmen afektif dalam penelitian ini dikatakan tinggi karena mendekati angka 1,000.

Analisis data pada penelitian ini disesuaikan berdasarkan tujuan penelitian yakni untuk menguji adanya hubungan antara variabel bebas (X) motivasi kerja dengan variabel terikat (Y) komitmen afektif pada guru TK Dharma Wanita persatuan di Kecamatan Candi Sidaorjo. Sedangkan Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment Pearson* dengan bantuan SPSS 18. *for windows*.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil penelitian

Tabel 1. Uji Normalitas

|  |                       | MK      | KA       |
|--|-----------------------|---------|----------|
| <b>6</b>                               |                       |         |          |
| <b>N</b>                               |                       | 110     | 110      |
| <b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b> | <b>Mean</b>           | 26.5247 | 108.0370 |
|  | <b>Std. Deviation</b> | 5.59636 | 17.86836 |
| <b>Most Extreme Differences</b>        | <b>Absolute</b>       | .102    | .102     |
|  | <b>Positive</b>       | .062    | .102     |
|  | <b>Negative</b>       | -.102   | -.071    |
| <b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>            |                       | 1.295   | 1.304    |
| <b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>          |                       | .070    | .067     |
| <b>a. Test distribution is Normal.</b> |                       |         |          |
| <b>b. Calculated from data.</b>        |                       |         |          |

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi  $>0,05$  yaitu sebesar 0,070. Nilai signifikansi yang dimiliki variabel komitmen afektif juga menunjukkan  $>0,05$  yaitu sebesar 0,067. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebaran data pada variabel motivasi kerja dan komitmen afektif berdistribusi normal.

**Tabel 2.** Uji Linearitas

|             |               |                          | ANOVA Table |     |             |       |      |
|-------------|---------------|--------------------------|-------------|-----|-------------|-------|------|
|             |               |                          |             | df  | Mean Square | F     | Sig. |
| <b>KA *</b> | Between       | (Combined)               | 8151.698    | 22  | 370.532     | 1.191 | .266 |
| <b>MK</b>   | Groups        | Linearity                | 1762.152    | 1   | 1762.152    | 5.663 | .019 |
|             |               | Deviation from Linearity | 6389.546    | 21  | 304.264     | .978  | .494 |
|             | Within Groups |                          | 43252.079   | 92  | 311.166     |       |      |
|             | Total         |                          | 51403.778   | 110 |             |       |      |

Hasil uji coba pada tabel tersebut diketahui nilai F sebesar 5,663 dengan signifikansi 0,019. Oleh karena nilai signifikansi < 0,05, sehingga disimpulkan variabel motivasi kerja dan komitmen afektif memiliki hubungan yang linear.

**Tabel 3.** Hasil Uji Hipotesis

|           |                              | Correlations |            |
|-----------|------------------------------|--------------|------------|
|           |                              | MK           | KA         |
| <b>MK</b> | <b>2</b> Pearson Correlation | <b>1</b>     | .185**     |
|           | Sig. (1-tailed)              |              | .009       |
|           | N                            | <b>110</b>   | <b>110</b> |
| <b>KA</b> | Pearson Correlation          | .185**       | <b>1</b>   |
|           | Sig. (1-tailed)              | .009         |            |
|           | N                            | <b>110</b>   | <b>110</b> |

**\*\*.** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Tabel diatas menunjukkan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) 0,185 dan signifikansi 0.009. karena signifiikansi <0,05, maka bisa diartikan hipotesis diterima., hal tersebut berarti ada hubungan yang positif dalam motivasi kerja dengan

komitmen afektif. Hal ini maka semakin rendah motivasi kerja maka juga semakin tinggi komitmen afektif, dan jika motivasi kerja tinggi maka akan tinggi juga komitmen afektif.

**Tabel 4.** Sumbangan Efektif  
Model Summary

| Model Summary                 |                   |          |                   |                            |
|-------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                             | .185 <sup>a</sup> | .034     | .028              | 17.61420                   |
| a. Predictors: (Constant), MK |                   |          |                   |                            |

Tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh Variabel X, yaitu motivasi kerja pada variabel Y, adalah komitmen afektif sebesar 3,4%. Hasil didapat melalui nilai R Square sebesar  $0,034 \times 100\% = 3,4\%$  . disimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi komitmen afektif sebesar 3,4%, Sedangkan sisanya 96,6 akan dipengaruhi oleh faktor -faktor yang lain seperti karakteristik yang berkaitan dengan peran, kararakteristik struktur, dan pengalaman kerja.

**Tabel 5.** Hasil katagorisasi Skor Subjek

| Kategori      | Skor Subjek    |             |                  |             |
|---------------|----------------|-------------|------------------|-------------|
|               | Motivasi Kerja |             | Komitmen Afektif |             |
|               | ∑ Subjek       | %           | ∑ Subjek         | %           |
| Sangat Rendah | 1              | 0,6%        | 15               | 12,9%       |
| Rendah        | 30             | 25,6%       | 22               | 18,9%       |
| Sedang        | 22             | 18,8%       | 38               | 32,5%       |
| Tinggi        | 40             | 34,2%       | 29               | 24,8%       |
| Sangat Tinggi | 17             | 14,5%       | 6                | 5,1%        |
| <b>Jumlah</b> | <b>110</b>     | <b>100%</b> | <b>110</b>       | <b>100%</b> |

Tabel katagorisasi skor subjek diatas menunjukkan bahwa dari sejumlah 110 subjek, 1 subjek memiliki motivasi kerja sangat rendah, 30 subjek memiliki motivasi kerja rendah, 22 subjek memiliki motivasi kerja sedang, 40 subjek memiliki motivasi kerja tinggi, 17 subjek memiliki motivasi kerja sangat tinggi. Selain itu, dari sejumlah 110 subjek, diketahui bahwa 15 subjek memiliki komitmen afektif sangat rendah, 22 subjek memiliki komitmen afektif rendah, 38 subjek memiliki komitmen afektif sedang, 29 subjek memiliki komitmen afektif tinggi, 6 subjek memiliki komimen afektif sangat tinggi.

## B. Pembahasan

Hasil analisis data diatas diperoleh hasil terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan komitmen afektif. Hal ini dapat dilihat dalam koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,185$  dengan signifikansi sebesar 0,009 ( $p < 0,05$ ) yang dapat diartikan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hipotesis penelitian yang diterima memiliki arti bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka komitmen afektif, juga akan tinggi begitupun apabila semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah komitmen afektif.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rimata [5], dengan hasil bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan komitmen afektif dengan koefisien korelasi 0,7059 dan  $p = 0,000$ . [5] juga menyatakan bahwa motivasi kerja adalah salah satu variabel yang mempengaruhi komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang meningkat, akan diikuti oleh naiknya komitmen afektif. Sebaliknya, motivasi kerja yang menurun, akan diikuti oleh menurunnya komitmen afektif.

[17] juga menyimpulkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara gaya transformatif dan komitmen afektif dengan koefisien korelasi 0,552 dan  $p = 0,000$ . [17] menjelaskan bahwa jika gaya transformatif tinggi, maka komitmen afektif akan tinggi. Begitupun sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka komitmen afektif akan rendah.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif yaitu karakteristik pribadi, karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktur, serta pengalaman kerja hal tersebut menunjukkan bahwa pada guru kecamatan TK Dharma Wanita Persatuan di Kecamatan Candi, motivasi kerja tidak cukup mempengaruhi komitmen afektif. Dalam penelitian ini, sumbangan efektif motivasi kerja terhadap komitmen afektif sebesar 3,4%, Sedangkan yang lainnya sebesar 96,6 akan dipengaruhi oleh faktor komitmen afektif yang lain seperti karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja.

## IV. KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen afektif pada guru TK Dharma Wanita Persatuan di Kecamatan Candi Sidoarjo. Dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi dengan total skor  $r_{xy} = 0,185$  dengan signifikansi 0,009, dimana menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Apabila motivasi kerja semakin tinggi, maka komitmen afektif juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi semakin rendah maka semakin rendah komitmen afektif. Sumbangan efektif variabel motivasi kerja dengan komitmen afektif yaitu sebesar 3,4%, hal tersebut berarti 96,6 dipengaruhi oleh faktor lain seperti karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja.

## V. Ucapan Terimakasih

Pada penelitian ini penulis mendapatkan begitu banyak bimbingan dan dukungan yang tentunya sangat bermanfaat dalam penelitian ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih teruntuk kepada: Dr. Hidayatullah, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Dr. Akhtim Wahyuni M.Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Widyastuti, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing, Nurfi Laili, M.Psi., Psikolog dan Ramon Ananda Paryontri, S.Psi., M.Psi selaku dosen penguji. Widyastuti M.Psi., Psikolog selaku Dosen Wali, dan Subjek dalam penelitian ini yaitu guru TK Dharma Wanita persatuan di Kecamatan Candi Sidoarjo.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ayuni, D., Marini, T., Fauziddin, M., & Pahrul, Y. (2020). Kesiapan Guru TK Menghadapi Pembelajaran Daring Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 414. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.579>
- [2] Badiroh, U., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, dan Persepsi Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(1), 111–120. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i1.449>
- [3] Angesti, D., Muhadi, M., & Prameswari, S. (2021). Kesiapan Individu Dan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 7(2), 372. <https://doi.org/10.29241/jmk.v7i2.837>
- [4] Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Peran Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 1(2), 219–237. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/63>
- [5] Siregar, Y., Akbar, S (2020). Strategi Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar Selama Masa Pandemi Covid- 19.
- [6] Chairy, L. S. (2012). Komitmen Afektif 4 “Seputar Komitmen Organisasi.” *Psi.UI. Jakarta, September*, 1–8.
- [7] Djati, S. P. (2003). Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 5(1), 25–41. <https://doi.org/10.9744/jmk.5.1.pp.25-41>
- [8] Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2011). Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2). <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.109-11>
- [9] Poeh, G. C., & Soehari, T. D. (2017). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention guru sekolah X di Tangerang. *Jurnal SWOT*, 7(2), 345–357.
- [10] Nurhayati, A. E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Persepsi Atas Dukungan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Guru Taman Kanak-kanak Di Kecamatan Sanden, Kabupaten Bantul, Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 1–7. <https://doi.org/10.26460/jm.v5i1.179>
- [11] Dwi Ananda, S. S., & Apsari, N. C. (2020). Mengatasi Stress Pada Remaja Saat Pandemi Covid-19 Dengan Teknik Self Talk. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(2), 248. <https://doi.org/10.24198/jppm.v7i2.29050>.
- [12] Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- [13] Sinaga, D. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Bank Bni Medan*.
- [14] Ningsih, P. (2016). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu). *Jurnal Katalogis*, 4, 127–137. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/7148>
- [15] Harianto, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai

Variabel Mediator Di Hotel X. *Kinerja*, 20(2), 95. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v20i2.837>

[16] Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

[17] Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta, 2015.

# Jurnal

---

## ORIGINALITY REPORT

---

17%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

|   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | <a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a><br>Internet Source               | 3% |
| 2 | <a href="http://123dok.com">123dok.com</a><br>Internet Source                             | 3% |
| 3 | <a href="http://acopen.umsida.ac.id">acopen.umsida.ac.id</a><br>Internet Source           | 3% |
| 4 | <a href="http://jurnalnasional.ump.ac.id">jurnalnasional.ump.ac.id</a><br>Internet Source | 1% |
| 5 | <a href="http://www.lppm-unissula.com">www.lppm-unissula.com</a><br>Internet Source       | 1% |
| 6 | <a href="http://mafiadoc.com">mafiadoc.com</a><br>Internet Source                         | 1% |
| 7 | <a href="http://repository.unpak.ac.id">repository.unpak.ac.id</a><br>Internet Source     | 1% |
| 8 | <a href="http://jurnal.ibik.ac.id">jurnal.ibik.ac.id</a><br>Internet Source               | 1% |
| 9 | <a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a><br>Internet Source             | 1% |

---

10

[eprints.umm.ac.id](http://eprints.umm.ac.id)

Internet Source

1 %

---

11

[journal.uii.ac.id](http://journal.uii.ac.id)

Internet Source

1 %

---

12

[dspace.umkt.ac.id](http://dspace.umkt.ac.id)

Internet Source

1 %

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 1%

Exclude bibliography  On