BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen utama penunjang kelangsungan dan keberhasilan organisasi sehingga pengelolaannya perlu dilakukan secara optimal dan terencana guna mencapai tujuan organisasi secara efektif. Hal ini disebabkan SDM tidak hanya berperan sebagai alat produksi tetapi juga merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi serta menciptakan keunggulan kompetitif (Muktamar et al., 2024). Dalam mendukung hal tersebut, perencanaan SDM menjadi proses strategis krusial memastikan ketersediaan tenaga kerja dengan jumlah, keterampilan, dan kompetensi yang sesuai. Proses ini mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja, pemetaan kesenjangan, serta pengembangan langkah sistematis untuk merekrut, mengembangkan, mempertahankan atau merestrukturisasi tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan jangka pendek maupun jangka panjang (Nuraeni et al., 2025)

Kondisi ini menjadi semakin relevan mengingat dunia pendidikan kini menghadapi persaingan ketat, di mana lembaga pendidikan tidak hanya dituntut untuk mempertahankan eksistensi, melainkan juga harus meningkatkan mutu dan daya saing dengan pengelolaan SDM secara strategis ditengah perubahan kebijakan, tuntutan masyarakat, serta perkembangan teknologi (Hartati et al., 2024). Salah satu tantangan nyata adalah kebijakan pemerintah terkait rekrutmen guru melalui jalur Pegawai Pemerintah dengan

Perjanjian Kerja (PPPK), meskipun membuka peluang karier bagi guru honorer bagi sekolah negeri, dampaknya terhadap sekolah swasta sangat signifikan: banyak sekolah swasta kehilangan guru-guru berpengalaman yang selama ini menjadi pilar mutu pendidikan. Kebijakan ini memicu perpindahan besar-besaran dari sekolah swasta ke negeri, seperti kasus SMP Muhammadiyah AL Muhajidin Gunungkidul yang mana tercatat kehilangan hinngga 23% guru dalam setahun (Damanik et al., 2022).

Implementasi kebijakan tersebut berdampak signifikan terhadap pengelolaan SDM di sejumlah sekolah swasta, terutama dalam mempertahankan guru-guru terbaik mengakibatkan kekosongan kompetensi, disrupsi pembelajaran, serta menurunnya stabilitas proses pendidikan, sehingga mendorong sekolah-sekolah swasta untuk mengevaluasi kembali strategi manajemen SDM yang selama ini diterapkan.

Fenomena serupa dialami SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen, meski dengan konteks berbeda. Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur kepada 5 orang guru menyatakan bahwa sekolah ini menerapkan kebijakan internal berupa larangan bagi guru yang sudah bersertifikasi dan memiliki jabatan struktural untuk mengikuti seleksi PPPK guna menjaga stabilitas tenaga pendidik. Di sisi lain kebijakan ini justru memicu dinamika internal baru karena sebagian guru merasa pengembangan karier mereka terhambat, yang berimpikasi pada penurunan motivasi dan kinerja. Dampak tersebut tercermin dari fluktuasi nilai kinerja guru dalam lima tahun terakhir (Tabel I-1) :

Tabel I- 1
Capaian Kinerja Guru Tahun 2020-2024

No	Tahun	Kategori Kinerja	Persentase Capaian
1	2020	**Baik** (80≥89)	85,5%
2	2021	**Baik** (80≥89)	85,0%
3	2022	**Baik Sekali** (90≥100)	91,2%
4	2023	**Cukup** (60≥79)	78,2%
5	2024	**Baik** (80≥89)	80,5%

Sumber: Data SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen 2024

Berdasarkan tabel I-1, capaian kinerja guru yang diperoleh dari hasil supervisi guru pada SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen memperlihatkan dinamika fluktuatif. Pada fase awal (2020-2021), capaian bertahan pada kategori **"Baik"** dengan persentase stabil 85,5% dan 85,0% mengindikasikan konsistensi performa selama masa implementasi awal kebijakan internal. Peningkatan signifikan terjadi pada tahun 2022 dengan capaian puncak 91.2% (**"Baik Sekali"**), merefleksikan optimalisasi motivasi dan profesionalisme pendidik. Namun, tahun 2023 mengalami penurunan drastis ke 78,2% (**"Cukup"**), diduga akibat ketegangan internal dari pelarangan partisipasi seleksi PPPK yang berimplikasi pada penurunan motivasi, komitmen, dan semangat pengembangan profesi. Pada tahun 2024 terindikasi pemulihan dengan kenaikan menjadi 80,5% (**"Baik"**), peningkatan ini mencerminkan respons positif terhadap penyesuaian kebijakan sekolah dan strategi manajemen SDM yang di implementasikan sekolah sebagai bentuk perbaikan atas kondisi sebelumnya serta fenomena ini menunjukkan bahwa

kinerja guru tidak sepenuhnya stabil, yang mengindikasikan adanya pengaruh dari faktor psikologis dan organisasional. Faktor psikologis dapat tercermin dari tingkat kepuasan kerja guru, di mana perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya akan berimplikasi langsung pada semangat dan kualitas kinerja. Sementara itu, faktor organisasional seperti komitmen guru terhadap sekolah serta tingkat profesionalismenya dalam melaksanakan tugas berperan penting dalam menjaga konsistensi kinerja.

Fenomena ini membuktikan bahwa kinerja guru tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, melainkan sangat dipengaruhi oleh kondisi organisasi seperti kebijakan yang berdampak pada aspek psikologis seperti komitmen organisasi, tingkat profesionalisme, dan kepuasan kerja yang dirasakan. Kebijakan internal berupa pelarangan mengikuti kebijakan PPPK meskipun bertujuan menjaga stabilitas tenaga pendidik, justru memicu keresahan dan ketidakpuasan sebagai guru yang merasa perkembangan kariernya terhambat. Hal ini berimplikasi pada penurunan semangat kerja dan performa yang terlihat dalam kurun waktu lima tahun terkahir. Sejalan dengan penelitian (Dahliani et al., 2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan profesionalisme memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara kepuasan kerja berperan kursial dalam mendorong peningkatan kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang dicapai secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Dalam konteks Pendidikan,

kinerja guru bukan hanya masalah kualitas dan kuantitas kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis sepeti komitmen organisasi, profesionalisme, serta sejauh mana guru merasa puas terhadap peran dan penghargaan yang diterimanya (Hanipah Choeriyah et al., 2023). Guru yang memiliki komitmen dan profesionalisme tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih stabil dan mampu mempertahankan kualitas pembelajaran, bahkan dalam situasi kebijakan yang membatasi ruang pengembangan karier. Dengan kata lain, ketika guru merasa pengembangan karier mereka dibatasi, kurang dihargai, atau tidak diberi kejelasan masa depan, maka kepuasan kerja mereka pun akan menurun, meskipun secara teknis memiliki kemampuan dan pengalaman yang baik (İnandı et al., 2022).

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dialami individu terhadap pekerjaannya, yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti gaji, promosi, hubungan kerja, dan pengakuan (Dahliani et al., 2022). Sejalan dengan itu kepuasan kerja merupakan komponen penting dalam menentukan performa guru dilingkungan pendidikan. Ketika guru merasa pekerjaannya dihargai, pengembangan kariernya didukung, dan hubungan sosial di lingkungan kerja berjalan harmonis, maka tingkat kepuasan kerja pun meningkat. Sebaliknya, ketidakpuasan seringkali muncul akibat beban kerja yang tinggi, kurangnya apresiasi atau terbatasnya peluang karier (İnandı et al., 2022).

Dalam konteks SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen, fenomena ketidak puasan kerja terlihat dari adanya keresahan sebagian guru

terhadap kebijakan internal yang melarang mereka mengikuti seleksi PPPK. Meskipun beberapa guru telah memiliki sertifikasi pendidik dan pengalaman yang memadai, mereka merasa masa depan kariernya tidak jelas dan peluang pengembangan profesinya terhambat yang menyebabkan penurunan motivasi , semangat kerja, dan loyalitas terhadap institusi.

Hasil wawancara mengungkapkan bahwa kepuasan kerja sebagian guru dipengaruhi oleh program sertifikasi dan bentuk apresiasi tambahan dari sekolah. Seorang guru menyatakan, "*Sekarang gaji pokok sudah memenuhi Upah Minimum Regional (UMR), tetapi tingkat kepuasan bergantung pada penilaian subjektif... Misalnya, ketika terlibat dalam kepantiaan , ada tambahan insentif Rp.20.000 per jam."* Pernyataan ini mengindikasikan bahwa apresiasi nonstruktural seperti tugas tambahan dan insentif insidential berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Di sisi lain, guru yang merasa hambatan karier akibat kebijakan laranan mengikuti seleksi PPPK mengaku mengalami penurunan semangat kerja. Ketidakpuasan ini berakar pada terbatasnya ruang pengembangan diri dan ketidakpastian prospek karier jangka panjang. Dengan demikian, kepuasan kerja befungsi sebagai faktor mediator yang menjembatani pengaruh komitmen organisasi dan profesionalisme terhadap kinerja guru, apabila guru mempersepsikan bahwa kompetensi dan upayanya dihargai oleh institusi, serta melihat keadilan dan peluang pengembangan yang jelas, kepuasan kerja tersebut akan tercermin dalam kinerja yang konsisten dan produktif.

Kondisi ini sejalan dengan temuan (İnandı et al., 2022), yang menunjukkan bahwa hambatan karier dapat menurunkan kepuasan kerja guru secara signifikan, meskipun guru memiliki pengalaman dan kemampuan yang baik. Penurunan kepuasan ini tidak hanya berdampak pada semangat kerja, tetapi juga mengikis komitmen guru terhadap organisasi. ketika komitmen melemah, maka performa kerja pun turut menurun. Oleh karena itu, komitmen organisasi yang tidak didukung dengan keadilan dan pengembangan karier dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang berdampak pada kinerja guru. Ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memegang peran mediasi penting dalam menjembatani hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru.

Komitmen organisasi merupakan faktor kunci dalam membentuk loyalitas dan keterikatan emosional guru terhadap institusi. Menurut (Allen & Meyer, 1990), komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan individu dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk tetap berada dalam organisasi. Komitmen ini terbagi menjadi tiga bentuk yaitu *affektif commitment* (keterikan emosional terhadap organisasi), *continuance commitment* (pertimbangan atas potensi kerugian jika keluar), dan *normative commitment* (rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan). Hal ini sejalan dengan temuan dari (Widjajani et al., 2022), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru, dan kepuasan kerja tersebut secara signidikan memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja guru. Dengan kata lain, meskipun komitmen organisasi tidak langsung meningkatkan kinerja

guru, peran kepuasan kerja menjadi jembatan penting dalam memperkuat dampak tersebut. Penelitian ini juga mengadopsi secara eksplisit konsep tiga dimensi komitmen organisasi dari Allen dan Meyer sebagai dasar dalam mengukur tingkat komitmen guru terhadap institusinya.

Dalam konteks sekolah swasta, seperi SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen, respons guru terhadap larangan seleksi PPPK mencerminkan bentuk komitmen organisasi yang berbeda. Ada yang bertahan karena ikatan emosional dan rasa memiliki (afektif), ada yang merasa khawatir kehilangan stabilitas pekerjaan setelah lama menabdi (kontinuan), atau merasa wajib setia pada yayasan dan nilainya (normatif). Kebijakan ini juga menimbulkan tekanan psikologis karena terhambat karier yang menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja, hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi tanpa dukungan adil dan kesempatan pengembangan dapat melemah dan justru merugikan kinerja guru.

Menurut (Dahliani et al., 2022), komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena guru yang memiliki loyalitas tinggi akan lebih bersedia menjalankan tugasnya secara optmimal meskipun dihadapkan pada tantangan seperti beban kerja tinggi atau keterbatasan fasilitas. Fenomena ini terlihat di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen, di mana guru yang dilarang mengikuti seleksi PPPK mulai menunjukkan keresahan akibat terhambatnya pengembangan karier. Hal ini membuktikan bahwa komitmen tanpa dukungan dan keadilan organisasional dapat melemah sehingga mempengaruhi semangat kerja dan kinerja.

Sejalan dengan itu, (Hanipah Choeriyah et al., 2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui kepuasan kerja. Ketika guru merasa diakui, dihargai, dan mendapatkan perlakuan adil dari organisasi, maka muncul perasaan puas yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja. Komitmen yang kuat menjadi pondasi bagi terciptanya suasana kerja yang harmonis, Dimana guru merasa nyaman untuk kontribusi secara maksimal. Selain komitmen organisasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah profesionalisme.

Profesionalisme guru mencerminkan sejauh mana guru melaksanakan tugas berdasarkan kompetensi, etika tanggungjawab, dan komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan. Guru yang profesional tidak hanya menguasai materi dan metode pembelajaran, tetapi juga memiliki integritas,disiplin, serta kesadaran terhadap tanggungjawab moral sosial sebagai pendidik (L Nababan & Naibaho, 2025). Dukungn empiris terhadap pentingnya profesionalisme guru terhadap kinerja disampaikan oleh (Carvajal et al., 2024), yang menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru, temuan ini menegaskan bahwa guru yang memiliki profesionalisme tinggi cenderung mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Meskipun demikian, profesionalisme belum tentu secara otomatis berdampak langsung terhadap kinerja, jika tidak di iringi dengan kepuasan kerja, sejalan dengan penelitian (Hanipah Choeriyah et al., 2023), yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja tersebut berpengaruh terhadap kinerja guru. Ketika guru

merasa bahwa profesionalisme mereka dihargai dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, maka perasaan puas pun muncul hal ini memotivasi mereka untuk bekerja lebih optimal. Artinya kepuasan kerja menjadi jalur psikologis yang memperkuat efek positif profesionalisme terhadap kinerja.

Dalam konteks SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen, aspek profesionalisme ini menjadi semakin penting ketika sekolah menghadapi dinamika internal akibat larangan mengikuti seleksi PPPK, meskipun terdapat pembatasan kebijakan karier, beberapa guru tetap menunjukkan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya, seperti mengembangkan metode pembelajaran, mengikuti pelatihan, atau berperan aktif dalam kegiatan sekolah. Namun hasil wawancara mengungkapkan bahwa proses pengembangan profesional, seperti sertifikasi dan Pendidikan Profesi Guru (PPG) masih terkendala masalah administratif. Seorang guru menyatakan, *"Sekarang Dapodik lebih cepat asal ada surat aktif mengajar dua tahun, tapi awal masuk tetap harus ikut tes PPG."* Pernyataan ini menunjukkan bahwa profesionalisme tidak hanya bergantung pada kemauan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh dukungan kelembagaan dan regulasi yang berlaku. Ketidakselarasan antara upaya pengembangan diri dan hambatan struktural berpotensi melemahkan semangat profesionalisme guru, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka di sekolah.

Fenomena di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen mengindikasikan bahwa fluktuasi kinerja guru tidak semata-mata di tentukkan oleh faktor teknis seperti kompetensi atau beban kerja, melainkan juga

dipengaruhi secara signifikan oleh aspek psikologis dan organisasional. Komitmen organisasi, tingkat profesionalisme, serta kepuasan kerja terbukti menjadi variabel yang mempengaruhi dinamika kinerja pendidik. Kebijakan internal yang membatasi partisipasi guru dalam seleksi PPPK meskipun bertujuan menjaga stabilitas justru memicu dilema psikologis yang berpotensi menurunkan loyalitas, semangat, dan performa mengajar. Disisi lain, dedikasi dan profesionalisme yang dipertahankan oleh sebagian guru dalam kondisi restriktif ini menunjukkan peran sentral faktor internal individu dan persepsi terhadap lingkungan kerja dalam menentukkan kualitas kinerja.

Berdasarkan permasalahan dari fenomena yang ada diatas maka peneliti tertatik untuk melakukkan penelitian dengan judul **"PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PROFESIOANALISME TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Study Pada Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen)".**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan analisis latarbelakang, tampak bahwa kinerja guru dipengaruhi secara substansif oleh dinamika internal sekolah. Dengan demikian, masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen?
2. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen?

3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Taman Karya Pertambangan Kebumen?
4. Apakah profesionalisme terhadap kepuasan kerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Pertambangan Kebumen?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh profesionalisme terhadap profesionalisme terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah diatas dan untuk menghindari meluasnya permasalahan maka penelitian ini dibatasi pada:

1. Membatasi populasi penelitian pada Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
2. Membatasi variabel penelitian pada:
   a. Kinerja Guru (Y2)

      Menurut (Mangkunegara, 2010), kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggunjawabnya. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru pada penelitian ini dibatasi pada aspek-aspek yang sesuai dengan beban kerja

guru sebagaimana diatur dalam Permediknas No.35 Tahun 2010 sebagai berikut:

1. Perencanaan pembelajaran
2. Pelaksanaan mengajar
3. Evaluasi hasil belajar
4. Kedisiplinan
5. Kegiatan tambahan/sekolah

b. Kepuasan Kerja (Y1)

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dialami individu terhadap pekerjaannya, yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti gaji, promosi, hubungan kerja, dan pengakuan (Dahliani et al., 2022). Sementara itu (İnandı et al., 2022), menekankan bahwa ketidakpuasan kerja dapat muncul akibat ketidakadilan organisasi, hambatan karier, dan beban kerja berlebih yang berdampak negatif pada semangat kerja dan loyalitas.

Indikator kepuasan kerja menurut (Dahliani et al., 2022; İnandı et al., 2022) sebagai berikut:

1. Pengakuan/penghargaan
2. Keadilan organisasi
3. Peluang pengembangan karier
4. Hubungan kerja dan kondisi kerja

c. Komitmen Organisasi (X1)

Menurut (Allen & Meyer, 1990; Widjajani et al., 2022), komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan individu dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut.

Indikator komitmen organisasi menurut (Allen & Meyer, 1990; Widjajani et al., 2022) sebagai berikut:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)
2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)
3. *Normative Commitmen* (Komitmen Normatif)

d. Profesionalisme (X2)

Profesionalisme guru mencerminkan sejauh mana guru melaksanakan tugas berdasarkan kompetensi, etika tanggungjawab, dan komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan. Guru yang profesional tidak hanya menguasai materi dan metode pembelajaran, tetapi juga memiliki integritas,disiplin, serta kesadaran terhadap tanggungjawab moral sosial sebagai pendidik (L Nababan & Naibaho, 2025).

Indikator profesionalisme menurut (L Nababan & Naibaho, 2025) sebagai berikut:

1. Kompetensi Profesional
2. Etika Kerja
3. Tanggung jawab moral
4. Komitmen terhadap mutu pendidikan

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen
2. Menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen
4. Menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen
6. Mengetahui peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen
7. Mengetahui peran kepuasan kerja dalam hubungan antara profesionalisme dan kinerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bidang pendidikan, dengan menambah bukti empiris mengenai peran mediasi

kepuasan kerja dalam mempengaruhi hubungan antara komitme organisasi dan profesionalisme terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi sekolah

      Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam penyusunan kebijakan manajemen SDM, terutama dalam mempertahankan guru berkualitas dan meningkatkan kepuasan kerja.

   b. Bagi guru

      Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran pentingnya komitmen dan profesionalisme terhadap organisasi sebagai bagian dari pencapaian kinerja optimal.

   c. Bagi Peneliti selanjutnya

      Penelitian ini dapat menjadi referensi dan landasan untuk studi yang sejenis dalam konteks pendidikan lainnya.