

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR

SYAMSUL QAMAR, SITTI MADINA, ARMIANA, WAHYUDDIN

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, Indonesia

Email: syamsulqamaruinam@gmail.com, sittimadinagasri04@gmail.com,

anaarmi99@gmail.com, wahyuwahyuddin18@gmail.com

Abstract: The Effect of Organizational Commitment on The Performance of Education Workers at The Faculty of Tarbiyah And Teaching of UIN Alauddin Makassar

The study aimed to analyze the impact that the organization commitment will have on the performance of the Education Force at Tarbiyah and Teachery. In this research there are two variables: Organizational Commitment (X) the labor of education (Y) where populations in this study are all of the education powers of tarbiyah and teachery with more samples taken away 9 respondents using the numbe. Analysis of the data in this study using the statistical descriptive analysis data is simple. Data obtained by the organizational commitments the minimum value is 64% and the maximum value is 72% and for employee performance the minimum value is 61% and the maximum value is 78%, the results of this study identify that aspects of organizational commitments have a positive influence and of the performance of education in the Faculty of Tarbiyah and the Teaching of UIN Alauddin Makassar.

Keywords: Identification, Involvement, Loyalty

Abstrak: Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar. Dalam penelitian ini ada dua variable: komitmen organisasi (X) dan kinerja tenaga kependidikan (Y). Populasi dalam penelitian ini semua tenaga kependidikan yang ada di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, sampel yang terpilih sebanyak 9 responden yang dipilih berdasarkan Simple Random Sampling. Data dikumpulkan menggunakan angket komitmen organisasi dan angket kinerja. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan data analisis deskriptif statistic sederhana. Data yang diperoleh Komitmen Organisasi nilai minimum 64% dan Nilai maksimum 72% dan untuk Kinerja Pegawai nilai minimum 61% dan Nilai maksimum 78%, hasil penelitian ini mengidentifikasi bahwa aspek-aspek komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

Kata Kunci: Identifikasi, Keterlibatan, Loyalitas

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan dan dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan posisi terpenting dalam upaya pembangunan di suatu bangsa, perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi di era global yang semakin cepat juga membawa pengaruh di segala bidang kehidupan manusia. Untuk itu, dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau prestasi kerja adalah komitmen organisasi, yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen organisasi pegawai terhadap organisasi di tempat kerja (Sapitri, Ranty, 2016).

Menurut Allen dan Mayer (2003), “komitmen organisasi adalah sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasinya atau tidak ingin meninggalkannya selain itu pendapat lain mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi”. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Sedangkan menurut Steers (1985), komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) pegawai. Komitmen yang tinggi menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari.

Menurut Luthas (2006), komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan dan tidak terjadi secara terus-menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para pegawai serta pegawai akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Tenaga kependidikan menurut UU Sisdiknas (Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2003: 3) adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga Kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan).

TINJAUAN TEORITIS

Komitmen Organisasi

Melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan. Menurut Hasbulloh (2006), yang dimaksud personil adalah orang-orang yang melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Selanjutnya Pasal 39 ayat (1) menjelaskan bahwa tugas Tenaga Kependidikan itu adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Komitmen adalah suatu keadaan dimana seseorang membuat kesepakatan atau perjanjian (keterkaitan) baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain yang tercermin dalam tindakan atau perilaku tertentu yang dilakukan secara sukarela maupun terpaksa. Sedangkan menurut terminologi “komitmen” berasal dari bahasa latin, yaitu *commiter* yang berarti menyatukan, menghubungkan, dan mempercayai. Yang secara umum komitmen adalah memberikan jaminan sehingga sesuatu tidak berubah di masa depan dan tetap sesuai dengan isi komitmen. Organisasi adalah suatu atau sekelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama.

Manurut Luthas (2006) yang menyatakan komitmen organisasi didefinisikan sebagai, (1) keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi dalam suatu kelompok tertentu, (2) ada keinginan berusaha keras sesuai keinginan organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Menurut Robbins (2005) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta beniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Kritner dan Kinicki (2003) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi yang dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktifitas yang lebih tinggi.

Pengertian komitmen organisasi menurut Riggio (2000) adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka bekerja terhadap pada pekerjaan mereka. Mowday, dkk. (1982) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi, bahwasanya seorang yang memiliki keinginan yang kuat, kesedian berusaha demi organisasi, dan keyakinan dalam organisai maka ia termasuk

anggota yang memiliki komitmen yang tinggi atau berkomitmen dalam organisasi atau kelompoknya. Ketika seseorang telah berkomitmen dalam organisasi atau kelompok berarti ia harus menyesuaikan diri dengan nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam organisasi tersebut dan juga menyamakan langkah untuk menuju suatu tujuan yang sama.

Allen dan Meyer (2003) mengelompokkan tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen afektif, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena hanya ikatan emosional (*emotional attachment*). Keberadaan karyawan dalam perusahaan sangat tergantung dengan kesesuaian antara tujuan organisasi dan prinsip-prinsip hidup karyawan. Apabila terjadi perubahan tujuan organisasi kemungkinan akan berdampak pada karyawan, dikarenakan karyawan akan mencoba mencari kesesuaian prinsip dalam dirinya dengan tujuan organisasi tersebut. Kalau tetap terjadi kesesuaian maka keinginan untuk terus bekerja dalam perusahaan tetap ada, tetapi apabila terjadi ketidaksesuaian kemungkinan karyawan akan berpikir untuk mencari alternative pekerjaan.
2. Komitmen kelanjutan, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. dengan kata lain karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak ada pilihan lain. dalam perkembangan tingkat *continuance commitment* berhubungan dengan ketersediaan pilihan pekerjaan pada orang lain. Tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan menggambarkan rendahnya tingkat *continuance commitment*.
3. Komitmen *normative*, timbul dari nilai-nilai dari karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban sehingga jika dia meninggalkan perusahaan dianggap bertentangan dengan pendapat umum.

Meyer et all. (1990) mengikutsertakan di dalam penelitiannya beberapa hal yang menjadi akibat dari komitmen organisasi:

a. *Turnover*

Turnover adalah tingkat pertukaran atau pergantian, yang dalam konteks ini adalah pertukaran tenaga kerja atau pegawai. Tingkat *turnover* dapat diakibatkan oleh komitmen organisasi. Hubungan antara *turnover* dan komitmen organisasi tergolong tinggi, keinginannya untuk mengundutrkan diri atau meninggalkan organisasi akan rendah, begitu pula sebaliknya. Pegawai yang komitmennya rendah akan dengan mudah memiliki niat untuk keluar dari organisasi.

b. Ketidakhadiran/tingkat absensi

Komitmen organisasi juga mempengaruhi ketidakhadiran pegawai ditempat kerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan sikap negatif terhadap ketidakhadiran. Mereka cenderung untuk mengusahakan untuk hadir

ditempat kerja. Dari ketiga dimensi komitmen, hanya komitmen afektif yang berhubungan normatif dengan ketidakhadiran.

c. Kinerja pegawai

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai sesuai dengan sebelumnya. Dengan kata lain, pegawai dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan berkinerja lebih baik. Dari dua dimensi komitmen organisasi, hanya komitmen afektif dan komitmen normative yang memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Sedangkan komitmen kelanjutan memiliki hubungan yang negatif. Komitmen afektif ditemukan lebih kuat hubungannya dengan kinerja pegawai.

Menurut Steers, (1985) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu:

1. Identifikasi merupakan keyakinan dan penerimaan terhadap serangkaian nilai dan tujuan organisasi. Dimensi ini tercermin dalam beberapa perilaku seperti adanya kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Aspek identifikasi ini dapat dikembangkan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercaya telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula. (Pareek, 1994).
2. Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan format teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Di samping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterkaitan dengan apa yang mereka ciptakan (Sutarto, 1989). Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula (Steer, 1985).
3. Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun (Wignyo-soebroto, 1987). Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (1983) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Karakteristi personal yang meliputi pendidikan, dorongan berprestasi, masa kerja, dan usia. Angle dan Perry (1981), serta Steers (1977) berpendapat bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula harapannya sehingga tidak mungkin dipenuhi oleh organisasi; akibatnya semakin rendah komitmen karyawan pada organisasi. Karakteristik personal lain, yaitu jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Angle dan Perry (1981) serta Hrebeniak dan Alutto (1972) menemukan bahwa wanita memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dari pada pria. Mathieu dan Zajac (1990) justru menemukan bahwa karyawan pria memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dari pada karyawan wanita. Lama kerja sebagai salah satu anteseden karakteristik personal juga memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap komitmen organisasi. Mathieu dan Zajac (1990) menemukan adanya korelasi yang positif rendah antara masa kerja dengan komitmen organisasi.
2. Karakteristik kerja yang didalamnya terdapat tantangan kerja, umpan balik, stress kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir, dan tanggung jawab.
3. Karakteristik organisasi yang meliputi desentralisasi dan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan.
4. Sifat dan kualitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah pendidikan, masa kerja, usia, dorongan berprestasi, tantangan kerja, umpan balik, stress kerja, identifikasi tugas, kejelasan kerja, pengembangan diri, karir, tanggung jawab, disentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, kualitas kerja, lingkungan kerja, dan rekan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja adalah stress kerja.

Kinerja Tenaga Kependidikan

Menurut Ahmad Muttaqin (2015), aspek-aspek kinerja tenaga kependidikan yaitu:

1. Teknis dengan pendekatan persepsi yaitu: inisiatif, inovasi, komunikasi, kemampuan, adaptasi, motivasi, kerjasama, dan kemandirian.
2. Keperilakuan, yaitu: kedisiplinan, komitmen, penampilan, etika dan kesopanan, kejujuran dan loyalitas.
3. Hasil kerja yang berwujud dan terukur dengan indikator kinerja sesuai dengan masing-masing kelompok jabatan yang mencerminkan: produktivitas, terkait dengan kuantitas hasil dan kualitas, terkait dengan standar kerja hasil.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan terdiri dari dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal pegawai. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Sedangkan faktor

eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai tersebut. Menurut Gipson (2003) terdapat 3 faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kependidikan, yaitu faktor individu, faktor psikologi, faktor organisasi dan faktor kinerja pegawai:

- a. Faktor individu, meliputi faktor: kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografi.
- b. Faktor psikologi, meliputi: perilaku, kepribadian, belajar, dan motivasi.
- c. Faktor organisasi, meliputi: desain pekerjaan, struktur, budaya organisasi, dan sumber daya.
- d. Faktor kinerja pegawai, meliputi: inisiatif/kreatifitas, tanggung jawab, kerja sama, dan kedisiplinan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif jenis *expost facto*. Penelitian ini berlokasi di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar. Populasi dalam penelitian ini yaitu Tenaga Kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar yang berjumlah 48 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Simple Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Akhirnya terpilihlah sampel sebanyak 9 orang. Untuk pengumpulan data, peneliti menggunakan metode angket, kemudian data yang diperoleh dari instrument tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Statistik deskriptif

	Komitmen organisasi	Kinerja tenaga kependidikan
Minimum	64,000	61,000
Maksimum	72,000	78,000
Mean	67,889	71,444
Standar deviasi	2,421	5,247

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Komitmen Organisasi

Angket penelitian ini berjumlah 21 item soal dengan 4 alternatif jawaban, dan 4 kriteria penilaian, sehingga diperoleh rentang skor 64 samapi 72. Data ini diperoleh dari 9 responden yakni tenaga kependidikan dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, dari staf akademik, staf jurusan manajemen pendidikan islam, staf jurusan matematika, dan staf di perpustakaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.

Berdasarkan data komitmen organisasi di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan memiliki skor terendah yaitu 64 dan skor tertinggi 72, dengan mean sebesar 67,889, dan standar deviation 2,421. Hasil perhitungan statistik deskriptif dikorelasi menjadi 3 skala yaitu:

- 1) Rendah

$$(\mu - 1,0 \sigma)$$

$$X < 67 - 1,0 (2)$$

$$X < 67 - 2$$

$$X < 65$$

2) Sedang

$$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$$

$$67 - 1,0 (2) \leq X < 67 + 1,0 (2)$$

$$\leq 65 < 69$$

3) Tinggi

$$X \geq (\mu + 1,0 \sigma)$$

$$X \geq 67 + 1,0 (2)$$

$$X \geq 69$$

Kinerja Tenaga Kependidikan

Angket penelitian ini berjumlah 21 item soal dengan 4 alternatif jawaban, dan 4 kriteria penilaian, sehingga diperoleh rentang skor 61 samapi 78. Data ini diperoleh dari 9 responden yakni tenaga kependidikan dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, dari staf akademik, staf jurusan manajemen pendidikan islam, staf jurusan matematika, dan staf di perpustakaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.

Berdasarkan data kinerja tenaga kependidikan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan memiliki skor terendah yaitu 61 dan nilai tertinggi yaitu 78, dengan mean sebesar 71,444, dan stardar diviation yaitu 5,247. Hasil perhitungan statistic deskriptif dikorelasi menjdai 3 skala.

Kategori kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dapat diketahui melalui mengkategorikan skor responden. Adapun interval penilaian kinerja tenaga kependidikan yang digolongkan dalam 3 ketegori, yaitu sebagai berikut:

1) Rendah

$$(\mu - 1,0 \sigma)$$

$$X < 71 - 1,0 (5)$$

$$X < 71 - 5$$

$$X < 66$$

2) Sedang

$$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$$

$$71 - 1,0 (5) \leq X < 71 + 1,0 (5)$$

$$\leq 66 < 76$$

3) Tinggi

$$X \geq (\mu + 1,0 \sigma)$$

$$X \geq 71 + 1,0 (5)$$

$$X \geq 76$$

PENUTUP

Berdasarkan hasil data descriptive statistik sederhana penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian terdapat 3 komitmen organisasi pada pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yaitu komitmen identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang ada disetiap individu pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan tersebut. Komitmen yang paling tinggi yaitu komitmen loyalitas dan komitmen yang paling rendah adalah komitmen keterlibatan.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan menunjukkan kinerja yang tinggi.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Hal ini tentunya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan yang akan dihasilkan oleh tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pihak staf yang ada di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan agar dapat terus berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan pegawai yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat agar dapat terus meningkatkan kinerja yang baik dan menciptakan pegawai yang setia.
2. Diharapkan pihak yang berwewenang untuk mempertahankan kinerja yang dimiliki para pegawai agar tujuan visi dan misi yang telah diterapkan dapat tercapai.
3. Kepada pegawai tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan agar dapat mempertahankan kegigihan dan semangat kerja yang dimiliki..

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., dan J.P Mayer. (2003). *Commitment in the Worklance (Theory Research and Application)*. Sage Publications. Landon.
- Dalman. (2015). *Menulis Karya Ilmiah*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Gipson, J.L. (2003). *Sruktur Organisasi dan Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Hasbulloh. (2006). *Otonomi Pendidikan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kreitner dan Kinicki. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi pertama. Ahli bahasa Erly Suandy. Salemba Empat. Jakarta.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.

- Mowday, R.T., Steers, R.M. dan Porter, L., W. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 14: 224-247.
- Muttaqin, Ahmad, dkk. (2015). Pedoman Pelaksanaan Indeks Kinerja Tenaga Kependidikan. Lembaga Penjaminan Mutu (LPM). Purwokerto.
- Riggio, R. E. (2000). *Introduction to Industrial Organizational Psychology*, Third Edition. Prentice Hall, Upper Saddle River. New Jersey.
- Robbins, S.P. (2005). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sapitri, Ranty. (2016) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip* Vol. 3 No. 2- Oktober 2016.
- Steers, R.M. (1985). *Introduction to Organizational Behavior*. McGraw Hill. New York.
- Steers, R.M & Porter, R.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. McGraw Hill. New York.
- Suharto. (1989). *Dasar-dasar Organisasi*. Universitas Gajah Madah. Yogyakarta.
- Undang-Undang SISDIKNAS 2003, Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 Cet. II; Jakarta: Fokus Media, 2003.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.