

ANALYSIS OF WORK COMMITMENT OF KINDERGARTEN TEACHER IN SULIKI SUB-DISTRICT, LIMA PULUH KOTA REGENCY, WEST SUMATRA

Widia Lestari, Daviq Chairilsyah, Hukmi

*E Email: widia.lestari7@gmail.com, daviq.chairilsyah@lecturer.unri.ac.id, hukmi@lecturer.unri.ac.id
Number phone +6285263956823*

*Early Childhood Education Program
Teacher Training And Education Faculty
Riau University*

Abstract : *The author formulates in this research how is the work commitment of kindergarten teachers in Suliki sub-district, Lima Puluh Kota, West Sumatra? This research was conducted in Kindergarten, Suliki Sub-District, Lima Puluh Kota Regency, West Sumatra in May 2019. This research is a one-way descriptive research that is research that tries to tell the current problem solving based on data, and also presents data, analyzes and interpret. The subjects in this study were all kindergarten teachers in Suliki Sub-District, Lima Puluh Kota Regency, West Sumatra, totaling 18 people. Based on the results of the study, it can be concluded that the work commitment of kindergarten teachers in Suliki Sub-District, Lima Puluh Kota Regency, West Sumatra, obtained a percentage of 74.34% with a good category. That is, teachers who teach in kindergartens in Suliki sub-district, Lima Puluh Kota Regency, West Sumatra have the emotional attitude of a teacher and are involved in all school affairs, they also have a high commitment to survive because of the awareness to teach, and have a normative feeling that is maintaining the existence of the school with their existence .*

Key Words: *Work Commitment*

ANALISIS KOMITMEN KERJA GURU TK DI KECAMATAN SULIKI KABUPATEN LIMA PULUH KOTA SUMATERA BARAT

Widia Lestari, Daviq Chairilisyah, Hukmi

Email: *widia.lestari7@gmail.com, daviq.chairilisyah@lecturer.unri.ac.id, hukmi@lecturer.unri.ac.id*
telp. +6285263956823

Program Studi Pendidikan Guru PAUD
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

Abstrak: Penulis merumuskan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah komitmen kerja guru TK sekecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat? Penelitian ini dilaksanakan di Taman Kanak-Kanak Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat pada bulan Mei 2019. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif satu arah yaitu penelitian yang berusaha menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, dan juga menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru TK di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat yang berjumlah 18 orang. Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa Komitmen kerja guru TK Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat diperoleh persentase 74,34% dengan kategori baik. Artinya, guru yang mengajar di TK se-Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat memiliki sikap emosional seorang guru dan terlibat dalam semua urusan sekolah, mereka juga yang memiliki komitmen tinggi bertahan karena kesadaran untuk mengajar, dan memiliki perasaan normatif yaitu mempertahankan eksistensi sekolah dengan keberadaan mereka.

Kata Kunci: Komitmen Kerja

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin maju dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan pendidikan. Pendidikan merupakan investasi masa depan. Negara yang maju salah satunya dapat dilihat dari kualitas pendidikannya. Pembangunan negara pun akan berhasil apabila pendidikan di negara tersebut sudah baik. Pendidikan menjadi salah satu bidang yang harus dapat perhatian besar.

Untuk membangun pendidikan yang berkualitas, selain sistem atau manajemen yang tertata baik, dibutuhkan juga guru-guru yang berkualitas, yaitu guru-guru yang mampu menampilkan kinerja yang baik dan bermutu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban secara profesionalitas. Peranan guru dalam pendidikan sangatlah besar yaitu mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru juga mendidik, memberi teladan, dan membimbing peserta didik menjadi insan yang tidak hanya pandai ilmu pengetahuan dan teknologi tetapi memiliki karakter dan kepribadian yang baik.

Dalam bekerja sebagai pendidik, guru harus memiliki komitmen kerja yang baik agar dapat bekerja secara maksimal dan dapat memberikan pendidikan yang berkualitas kepada peserta didik. Komitmen kerja dapat memberi interpretasi awal tentang penerimaan guru terhadap organisasi melalui tingkah laku yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Komitmen adalah indikator yang tepat dari kinerja. Dengan demikian guru yang memiliki tingkat komitmen kerja tinggi akan memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi dan akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan.

Komitmen guru merupakan kekuatan batin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan *responsive* (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Menurut Robert L. Mathis dan John H Jackson (Luthans, 2006) mendefinisikan komitmen kerja sebagai derajat dimana guru percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Komitmen kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah di kelola secara baik dengan manajemen yang efektif. Komitmen kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah sebagai akibat dari rendahnya komitmen kerja guru salah satunya adalah timbulnya gejala tidak disiplin dalam melaksanakan tugas. Dampak dari ketidakdisiplinan guru ini akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dari pendidikan yang telah dirancang sekolah. Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemakai sekolah seperti siswa, orang tua, dan masyarakat. Salah satu faktor yang menunjang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu terpenuhinya kebutuhan guru.

Berdasarkan hasil pengamatan awal ditemukan gejala atau fenomena pada guru TK di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat, gejala yang ditemukan yaitu, 1) guru kurang mampu menjalankan atau menunaikan tuntutan sebagai guru terutama dalam memenuhi vasilitas belajar, seperti menyediakan media pembelajaran, 2) adanya guru yang masih kurang komitmen terhadap tuntutan tugas,

contohnya masih banyak guru yang membuat RKH hanya pada saat pengawas datang, 3) guru masih belum bisa mengelola pembelajaran yang kondusif.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Analisis Komitmen Kerja Guru TK di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat.”

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah bagaimanakah komitmen kerja afektif, kontiniu dan normatif guru TK di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat?

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat komitmen kerja afektif, kontiniu dan normatif guru TK di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat.

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen kerja guru adalah sikap seseorang yang bekerja sangat keras untuk melakukan atau mendukung sesuatu. Komitmen kerja guru ini diartikan sebagai penafsiran internal seorang guru tentang bagaimana guru menyerap dan memaknai pengalaman kerja yang ditandai dengan keinginan untuk menetap di dalam organisasi.
2. Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional seorang guru, identifikasi, dan keterlibatan dalam sekolah. Komitmen afektif diukur dengan indikator merasa bahagia dalam organisasi dan loyalitas terhadap organisasi.
3. Komitmen kontiniu adalah guru yang memiliki komitmen tinggi akan bertahan dalam organisasi bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam diri seorang guru. Komitmen kontiniu diukur dengan indikator memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
4. Komitmen normatif adalah perasaan wajib seorang guru untuk tetap berada dalam madrasah karena memang harus dilakukan, tindakan tersebut merupakan hal besar yang harus dilakukan. Komitmen normative diukur dengan indikator kemauan kerja dan tanggungjawab memajukan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Taman Kanak-Kanak Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat padabulan Mei 2019 sampai selesai. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru TK di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat yang berjumlah 18 orang. Seluruh guru dijadikan subjek penelitian sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang akan diteliti. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner (angket) yang dibagikan kepada pendidik.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket secara tertutup yaitu angket yang sudah disediakan alternatif jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Penyataan yang disusun sebagai instrumen yang berupa pernyataan positif. Skala pengukuran yang digunakan adalah *Skala Likert* dengan 4 alternatif jawaban. Alasan

menggunakan 4 alternatif jawaban tersebut untuk menghindari jawaban yang cenderung pada nilai tengah.

Adapun rincian kisi-kisi instrumen dari variabel kompetensi pedagogik dan motivasi kerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Kerja Guru

Variabel Terikat	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Komitmen kerja	Komitmen Afektif		
	Merasa bahagia dalam organisasi	1, 2, 3, 4, 5	5
	Loyalitas terhadap organisasi	6, 7, 8, 9, 10	5
	Komitmen Kontiniu		
	Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi	11, 12, 13, 14, 15	5
	Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi	16, 17, 18, 19, 20	5
	Komitmen Normatif		
Kemauan kerja	21, 22, 23, 24, 25	5	
Tanggung jawab organisasi	memajukan	26, 27, 28, 29, 30	5
Jumlah			30

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data mengenai komitmen kerja.

Dari hasil uji coba yang telah dilakukan terhadap 18 orang guru, diperoleh item yang valid dan tidak valid. Adapun item yang tidak valid sebanyak 11 item, yaitu 1,2,3,6,7,8,9,17,18,21,22. Dengan demikian dari 30 item angket, terdapat 11 item yang gugur dan sebaliknya ada 19 item yang valid. Berdasarkan perhitungan di peroleh reliabilitas instrumen sebesar 0,872 atau dengan kategori reliabel. Sedangkan teknikan alisis data merupakan kegiatan yang dilakukan oleh penulis setelah data dari semua responder terkumpul (Sugiyono, 2013). Data yang ada belum dapat diartikan, maka langkah selanjutnya ialah menganalisis data. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan rumus *Percent*. Kategori persentase dengan kriteria (Suharsimi, 2008) dapat dibuat batasan sebagai berikut:

81%-100%= sangat baik

61%-80% = baik

41%-60% = cukup baik

21%-40% = rendah

0%-20% = sangat rendah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dilakukan setelah dilaksanakan penyebaran angket, terhadap subjek sebanyak 18 guru dengan 3 indikator dan dikembangkan menjadi beberapa sub indikator. Berikut disajikan hasil penyebaran angket penelitian untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

Pengukuran analisis komitmen kerja guru TK di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat menggunakan angket sebanyak 18 rangkap, skor tertinggi untuk setiap pernyataan adalah 4 dan skor terendah adalah 1 yang disebarkan kepada 18 subjek penelitian. Untuk mendapatkan gambaran mengenai analisis komitmen kerja guru TK Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat dapat diperhatikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Deskripsi Komitmen Kerja Guru TK di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat

No	Indikator	Item Butir	N	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase	Kriteria
1	Komitmen Afektif	3	18	172	216	79,63%	Baik
2	Komitmen Kontiniu	8	18	402	576	69,79%	Baik
3	Komitmen Normatif	8	18	443	576	76,91%	Baik
Jumlah/Rata-rata		19	18	339	456	74,34%	Baik

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Komitmen kerja guru TK Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat dengan item butir sebanyak 19 pernyataan, diperoleh skor empirik 339 dan skor ideal 456 dari 18 orang responden. Maka diperoleh persentase sebesar 74,34% dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja guru TK Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat termasuk dalam kategori baik karena memiliki rata-rata sebesar 74,34%.

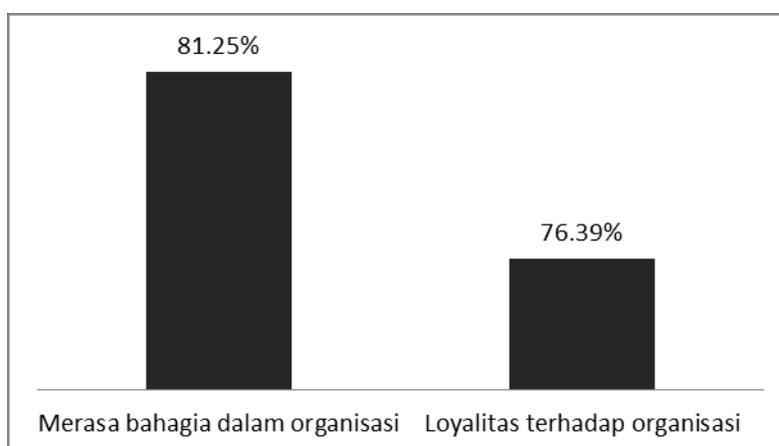
Dari sebaran secara keseluruhan skor komitmen kerja guru TK di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat pada indikator Komitmen Afektif dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 3. Deskripsi Komitmen Kerja Guru TK di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat dari aspek Komitmen Afektif

No	Indikator	Item Butir	N	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase	Kriteria
1	Merasa bahagia dalam organisasi	2	18	117	144	81,25%	Baik
2	Loyalitas terhadap organisasi	1	18	55	72	76,39%	Baik
Jumlah/Rata-rata		3	18	86	108	79,63%	Baik

Skor komitmen kerja guru TK aspek adanya komitmen afektif dengan item butir sebanyak 3 pernyataan, diperoleh skor 86. Maka diperoleh persentase sebesar 79,63% dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja guru TK dari aspek komitmen afektif telah diterapkan oleh para guru dalam proses belajar mengajar di sekolah.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram batang di bawah ini:



Grafik 1. Diagram Batang Analisis Komitmen Kerja Guru TK di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat dari Aspek Komitmen Afektif

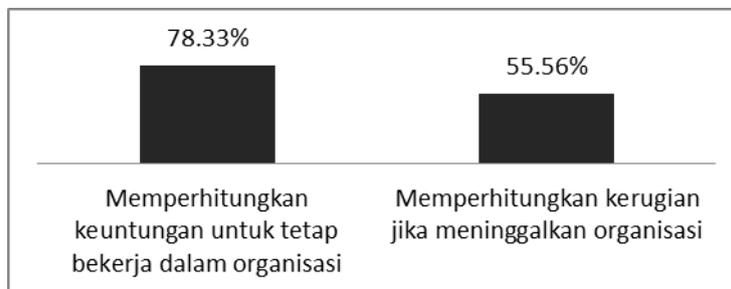
Tabel 4. Deskripsi Komitmen Kerja Guru TK di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat dari aspek Komitmen Kontiniu

No	Indikator	Item Butir	N	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase	Kriteria
1	Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi	5	18	282	360	78,33%	Baik
2	Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi	3	18	120	216	55,56%	Baik
Jumlah/Rata-rata		8	18	201	288	69,79%	Baik

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Skor komitmen kerja guru TK aspek adanya Komitmen Kontiniu dengan item butir sebanyak 8 pernyataan, diperoleh skor 201. Maka diperoleh persentase sebesar 69,79% dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja guru TK dari aspek Komitmen Kontiniu telah diterapkan oleh para guru dalam proses belajar mengajar di sekolah seperti memperhitungkan jika meninggalkan tempat kerja maupun sebaliknya.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram batang di bawah ini:



Grafik 2. Diagram Batang Analisis Komitmen Kerja Guru TK di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat dari Aspek Komitmen Kontiniu

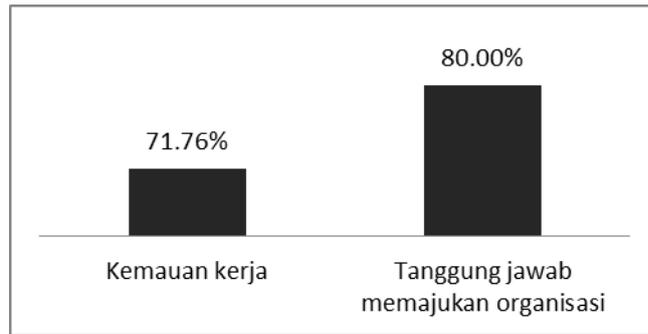
Tabel 5. Deskripsi Komitmen Kerja Guru TK di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat dari Aspek Komitmen Normatif

No	Indikator	Item Butir	N	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase	Kriteria
1	Kemauan kerja	3	18	155	216	71,76%	Baik
2	Tanggungjawab memajukan organisasi	5	18	288	360	80,00%	Baik
Jumlah/Rata-rata		8	18	222	288	76,91%	Baik

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Skor komitmen kerja guru TK aspek adanya Komitmen Normatif dengan item butir sebanyak 8 pernyataan, diperoleh skor 222. Maka diperoleh persentase sebesar 76,91% dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja guru TK dari aspek Komitmen Normatif telah diterapkan oleh para guru dalam proses belajar mengajar di sekolah seperti adanya kemauan dan bertanggungjawab atas kemajuan sekolah.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram batang di bawah ini:



Grafik 3. Diagram Batang Analisis Komitmen Kerja Guru TK di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat dari Aspek Komitmen Normatif

PEMBAHASAN

1. Komitmen Kerja Guru

Berdasarkan hasil pengamatan awal ditemukan gejala atau fenomena pada guru TK di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat, gejala yang ditemukan yaitu, 1) guru kurang mampu menjalankan atau menunaikan tuntutan sebagai guru terutama dalam memenuhi vasilitas belajar, seperti menyediakan media pembelajaran, 2) adanya guru yang masih kurang komitmen terhadap tuntutan tugas, contohnya masih banyak guru yang membuat RKH hanya pada saat pengawas datang, 3) guru masih belum bisa mengelola pembelajaran yang kondusif.

Berdasarkan hasilpenelitiandiketahuibahwasecaraumumkomitmen kerja guru TK di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat dengan item butir sebanyak 19 pernyataan, diperoleh skor empirik 339 dan skor ideal 456 dari 18 orang responden. Maka diperoleh persentase sebesar 74,34% dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja guru TK di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat termasuk dalam kategori baik karena memiliki rata-rata sebesar 74,34%.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian Apriansyah (2017) yang menjelaskan bahwa jika komitmen organisasi kuat akan mendorong individu berusaha untuk mencapai tujuan organisasi, melalui komitmen organisasi secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja. Karena seseorang yang memiliki komitmen yang kuat akan cenderung menyukai pekerjaan yang ditekuninya, berupaya terlibat dengan organisasi dan memiliki loyalitas yang tinggi. Sehingga komitmen organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena manajer pusat tanggung jawab memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam dirinya untuk mengabdikan kepada perusahaan, komitmen organisasi yang kuat dalam diri manajer pusat tanggung jawaban akan menyebabkan partisipasi mereka semakin tinggi sehingga akhirnya meningkatkan kinerjanya. Sebagaimana yang dikatakan oleh Apriansyah bahwa komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi dan kemauan mengerahkan usaha atas nama organisasi guna meningkatkan kinerja manajerial.

2. Komitmen Afektif

Skor komitmen kerja guru TK aspek adanya komitmen afektif dengan item butir sebanyak 3 pernyataan, diperoleh skor 86. Maka diperoleh persentase sebesar 79,63% dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja guru TK dari aspek komitmen afektif telah diterapkan oleh para guru dalam proses belajar mengajar di sekolah. Komitmen afektif menjadi aspek yang paling menonjol dibandingkan dengan aspek lain, hal ini karena para guru merasa bahagia dalam organisasi dan memiliki loyalitas terhadap organisasi

Komitmen kerja meliputi 3 sikap yaitu: (1) rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi (afektif), (2) rasa keterlibatan dengan tugas organisasi (kontiniu) dan (3) rasa kesetiaan pada organisasi (normatif). Trisnansih (2007) menyebutkan bahwa komitmen kerja adalah sebagai suatu perpaduan sikap dan perilaku. Komitmen kerja bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan nilai yang ada serta tekad mengabdikan kepada organisasi. Bagi individu dengan pencapaian komitmen yang tinggi, tujuan organisasi merupakan hal yang penting. Sebaliknya bagi individu dengan pencapaian komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai perhatian yang rendah pada pencapaian tujuan organisasi dan cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadi.

3. Komitmen Kontiniu

Skor komitmen kerja guru TK aspek adanya Komitmen Kontiniu dengan item butir sebanyak 8 pernyataan, diperoleh skor 201. Maka diperoleh persentase sebesar 69,79% dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja guru TK dari aspek Komitmen Kontiniu telah diterapkan oleh para guru dalam proses belajar mengajar di sekolah seperti memperhitungkan jika meninggalkan tempat kerja maupun sebaliknya.

Komitmen kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Hasil penelitian Samtono (2017) dan Setyarini (2014) memberikan bukti empiris bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan adanya keterlibatan tersebut akan mendorong para tenaga kependidikan dan non kependidikan untuk bertanggungjawab terhadap masing-masing tugas yang mereka miliki sehingga dapat meningkatkan kinerjanya agar mereka mencapai sasaran/target yang telah ditetapkan.

4. Komitmen Normatif

Skor komitmen kerja guru TK aspek adanya Komitmen Normatif dengan item butir sebanyak 8 pernyataan, diperoleh skor 222. Maka diperoleh persentase sebesar 76,91% dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja guru TK dari aspek Komitmen Normatif telah diterapkan oleh para guru dalam proses belajar mengajar di sekolah seperti adanya kemauan dan bertanggungjawab atas kemajuan sekolah.

Bila komitmen kerja bertambah, maka kinerja akan mengalami peningkatan (Pariono & Wirawati, 2018). Hasil penelitian Pariono & Wirawati (2018) memberikan bukti empiris bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja. Komitmen kerja

bisa tumbuh karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada organisasi.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen kerja guru TK di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat diperoleh persentase 74,34% dengan kategori baik. Artinya, guru yang mengajar di TK di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat memiliki sikap emosional seorang guru dan terlibat dalam semua urusan sekolah, mereka juga yang memiliki komitmen tinggi bertahan karena kesadaran untuk mengajar, dan memiliki perasaan normatif yaitu mempertahankan eksistensi sekolah dengan keberadaan mereka.
2. Komitmen kerja guru TK aspek adanya Komitmen Afektif dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja guru TK dari aspek Komitmen Afektif telah diterapkan oleh para guru dalam proses belajar mengajar di sekolah seperti merasa bahagia dalam organisasi dan loyalitas terhadap organisasi.
3. Komitmen kerja guru TK aspek adanya Komitmen Kontiniu dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja guru TK dari aspek Komitmen Kontiniu telah diterapkan oleh para guru dalam proses belajar mengajar di sekolah seperti memperhitungkan jika meninggalkan tempat kerja maupun sebaliknya.
4. Komitmen kerja guru TK aspek adanya Komitmen Normatif dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja guru TK dari aspek Komitmen Normatif telah diterapkan oleh para guru dalam proses belajar mengajar di sekolah seperti adanya kemauan dan bertanggungjawab atas kemajuan sekolah.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Guru

Kepada guru, hendaknya meningkatkan komitmen organisasi yang dapat dilihat dari loyalitas kerjanya dalam pembelajaran agar lebih memiliki komitmen dalam mendidik anak dengan cara seperti bangga ketika menjadi bagian dari sekolah, merasa kesulitan untuk menyesuaikan diri jika harus berada di sekolah yang baru, berusaha untuk mencurahkan perhatian, bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya, dan lain sebagainya.

2. Bagi Kepala Sekolah
Kepada kepala sekolah agar dapat lebih memberi motivasi pada guru untuk meningkatkan komitmennya terhadap sekolah dimana mereka mengajar dan bekerja.
3. Bagi Pengawas
Dapat dijadikan bahan masukan sebagai evaluasi terhadap guru TK mengenai tanggungjawabnya sekaligus komitmen kerjanya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pembimbing.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Muhtarom. 2015. Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja (Tinjauan Teori dan Implementasi Manajemen pada Guru dan Staf di Sekolah). *Jurnal Tarbawi*. 1(1). p.133-143.
- Candra Wijaya. 2016. *Dasar-dasar Manajemen*. Perdana Mulya Sarana. Medan.
- Fauzia Agustini. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera. Medan.
- GinanjarApriansyah& Rusli Zirman. 2017. Pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, kepuasan kerja, *job-relevant information* dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial pada perhotelan di Provinsi Riau. *Jom fekon* Vol. 1 No.2 Oktober 2017.
- Hartono. 2012. *Statistik Penelitian*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Juwita, Marni. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03 Mukomuko. Thesis dipublikasikan. Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Khaerul Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Pariono dan Wirawati. 2018. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, dan LOC Pada Kinerja Manajerial di PDAM Tabanan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 23(No. 03), 2118–2144.
- Pratiwi Rahmadani. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Kerja Perawatan Di PT. Bukit Asam (PERSERO) Tbk. Skripsi dipublikasikan. FE Universitas Sriwijaya. Palembang.
- Saifudin Azwar. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

- Samtono. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Jurnal Among Makarti*, Vol. 10(No. 19), 52–69.
- Setyarini. 2014. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Modus*, Vol. 26(No. 02), 63–76.
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi Arikunto. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Susana. 2018. Supervisi Akademik dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 25(1). P.120-128.
- Syaiful Sagala. 2011. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. CV Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.