

Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Program Sekolah Penggerak di Kabupaten Aceh Utara

Lili Andasna¹, Silvi Listia Dewi², Hera Yanti³

^{1,3}Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Almuslim

²Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Almuslim

Jl. Almuslim, Matangglumpangdua, Paya Cut, Kec. Peusangan, Kab. Bireuen, Aceh

liliandasna21@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of work motivation on organizational commitment, the effect of job stress on organizational commitment, and the effect of job satisfaction on organizational commitment, as well as the combined effect of work motivation, job stress, and job satisfaction on the organizational commitment of elementary school teachers in the "School Movement" program in North Aceh Regency. This study was conducted at elementary schools in the "School Movement" program in North Aceh Regency. The study population totaled 380 people, with a sample of 76 individuals determined proportionally according to their work units. The instrument used was a questionnaire. Data analysis for this study employed the Product Moment correlation and Multiple Regression techniques. The results of the study indicated that (1) work motivation has a positive effect on organizational commitment by 58.1%. (2) Job stress has a negative effect on organizational commitment, with a correlation value of 0.027 and a total effect of 0.1%. (3) Job satisfaction has a positive effect on organizational commitment, with a correlation value of 0.057 and a total effect of 39%. (4) Collectively, work motivation, job stress, and job satisfaction affect organizational commitment with a significance value of 0.007 at a 0.05 significance level. The results of this study demonstrate that work motivation, job stress, and job satisfaction can influence organizational commitment. Therefore, to enhance organizational commitment, it is necessary to improve work motivation, reduce job stress, and increase job satisfaction among teachers.

Keywords: Work Motivation, Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, School Movement Program

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, serta pengaruh bersama antar motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SD Program sekolah penggerak di Kabupaten Aceh Utara. Penelitian ini dilaksanakan di SD Program Sekolah Penggerak Kabupaten Aceh Utara. Populasi penelitian berjumlah 380 orang. Sampel penelitian sebanyak 76 orang yang ditentukan menurut unit kerja secara proporsional. Instrumen yang dipakai adalah kuesioner. Analisis data penelitian ini menggunakan teknik korelasi product Moment dan Regresi Ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap .komitmen organisasi sebesar 58.1%. (2) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, besarnya nilai korelasi 0.027, total pengaruh sebesar 0.1%. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, besarnya nilai korelasi 0.057, total pengaruh 39%. Dan (4) Secara bersama motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikan 0.007 pada tarafsignifikan 0.05. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, dengan demikian untuk meningkatkan komitmen organisasi perlu meningkatkan motivasi kerja, penurunan stres kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja guru.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Sekolah Penggerak

Copyright (c) 2024 Lili Andasna, Silvi Listia Dewi, Hera Yanti

✉ Corresponding author: Lili Andasna

Email Address: liliandasna21@gmail.com (Jl. Almuslim, Kec. Peusangan, Kab. Bireuen, Aceh)

Received 12 August 2024, Accepted 19 August 2024, Published 26 August 2024

PENDAHULUAN

Peningkatan efisiensi dan efektivitas pengelolaan pendidikan di Indonesia bertujuan untuk mengatasi kompleksitas masalah pendidikan saat ini. Pendidikan adalah kebutuhan fundamental untuk meningkatkan taraf hidup bangsa, sehingga sistem pendidikan nasional harus mampu meningkatkan mutu, relevansi, dan efisiensi manajemen pendidikan agar mampu menghadapi tantangan global. Pembaruan sistem pendidikan nasional dilakukan untuk memperbaharui visi, misi, dan strategi pembangunan pendidikan dengan tujuan memberdayakan warga negara agar berkembang menjadi manusia berkualitas yang mampu menghadapi tantangan zaman. Salah satu upaya untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui Program Sekolah Penggerak, yang dilaksanakan di semua jenjang pendidikan dari PAUD hingga SLB (Novayanti et al., 2023; Rahmah & Megawati, 2024; Vhalery et al., 2022). Program ini bertujuan untuk mengembangkan hasil belajar siswa secara holistik, mencakup kompetensi dan karakter yang sesuai dengan profil pelajar Pancasila (Kuswiyanti et al., 2023; Syafi'i, 2021). Program Sekolah Penggerak merupakan penyempurnaan dari program transformasi sekolah sebelumnya seperti Sekolah Bertaraf Internasional, Sekolah Model, dan Sekolah Rujukan. Diharapkan, program ini dapat mengakselerasi kemajuan sekolah di seluruh Indonesia.

Saat ini, Program Sekolah Penggerak mencakup 14.237 sekolah di seluruh Indonesia, termasuk 21 SD di Kabupaten Aceh Utara. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara telah melakukan berbagai kegiatan terkait sosialisasi program ini, seperti lokakarya disiplin positif. Tujuan utama dari program ini adalah meningkatkan kompetensi dan karakter siswa, menjamin pemerataan kualitas pendidikan, serta membangun ekosistem pendidikan yang kuat dan kolaboratif (Salehha et al., 2024; Vhalery et al., 2022). Guru dalam Program Sekolah Penggerak berperan sebagai katalis perubahan dengan menggerakkan komunitas belajar, menjadi pengajar praktik, mendorong kepemimpinan siswa, membuka ruang diskusi dan kolaborasi, serta menjadi pemimpin pembelajaran. Motivasi kerja guru sangat penting dalam mendukung peran ini, yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal maupun eksternal. Motivasi kerja diperlukan untuk menggabungkan kepentingan pekerja dengan tujuan organisasi, sehingga tercapai sasaran-sasaran organisasi pendidikan.

Berdasarkan penelitian, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Fadhilah & Adiwati, 2022; Nurseha & Yusuf, 2021). Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap positif dan berkontribusi lebih besar terhadap organisasi. Sebaliknya, stres kerja dapat menurunkan komitmen organisasi dan kualitas kerja. Stres kerja dapat berdampak positif jika dikelola dengan baik, namun cenderung membawa dampak negatif jika tidak teratasi dengan baik. Guru yang mengalami stres kerja akan menghadapi berbagai masalah, baik secara psikologis maupun fisik, yang pada akhirnya akan menurunkan efektivitas kerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru sangat penting karena berhubungan langsung dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif terhadap pekerjaan, yang mempengaruhi motivasi dan kinerja guru. Di Kabupaten Aceh Utara, beberapa kepala sekolah melaporkan bahwa komitmen guru masih rendah, ditandai dengan keterlambatan hadir, kurangnya perencanaan

pembelajaran, dan rendahnya inisiatif dalam pengembangan diri dan pembuatan media pembelajaran. Komitmen organisasi yang rendah berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Oleh karena itu, penting untuk mengatasi masalah ini dengan meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja guru.

Komitmen organisasi guru berkaitan erat dengan keberhasilan pendidikan. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja dengan lebih baik dan berkontribusi lebih besar terhadap sekolah. Pengembangan keprofesian guru melalui penelitian tindakan kelas dan karya ilmiah juga penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Namun, motivasi untuk melakukan penelitian dan pengembangan diri masih rendah di kalangan guru. Secara keseluruhan, komitmen organisasi guru dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja yang baik, pengelolaan stres yang efektif, dan kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi guru di SD Program Sekolah Penggerak di Kabupaten Aceh Utara, termasuk motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan solusi untuk meningkatkan komitmen dan kualitas kerja guru dalam program ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey cross-sectional. Penelitian ini dilaksanakan di 21 Sekolah Dasar (SD) Program Sekolah Penggerak yang ada di Kabupaten Aceh Utara. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 380 orang guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling. Penetapan sampel ditentukan dengan menggunakan pedoman Arikunto, sehingga diperoleh sampel sebanyak 76 orang guru. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Adapun uji prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas. Analisis data menggunakan korelasi product moment dan regresi ganda.

HASIL DAN DISKUSI

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi diukur menggunakan regresi linear sederhana. Pengujian regresi linear sederhana dengan Komitmen Organisasi (Y) sebagai variabel dependen dan Motivasi Kerja (X1) sebagai variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| <i>Model Summary</i> | | | |
|----------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 0.167 | 0.581 | 0.015 | 6.70359 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variabel: Komitmen Organisasi

Tabel 1 menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0.167. Output SPSS tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.581, artinya pengaruh

motivasi kerja (X_1) terhadap Komitmen organisasi (Y) adalah sebesar 58.1 %, sedangkan sisanya 41.9% Komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji t – Uji Parsial

| <i>Coefficients</i> | | | | | |
|---------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>t</i> | <i>Sig.</i> |
| | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | |
| <i>(Constant)</i> | 147.008 | 14.052 | | 10.462 | 0.000 |
| Motivasi Kerja | 0.138 | 0.095 | 0.167 | 1.455 | 0.015 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 147.008 + 0.138X$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa Konstanta sebesar 147.008 dari *unstandardized coefficients*. Artinya jika tidak ada motivasi kerja ($x = 0$), maka komitmen organisasi (Y) adalah 147.008. B adalah koefisien korelasi. Nilainya sebesar 0.138. Dibulatkan menjadi 0.14. Angka ini menunjukkan bahwa setiap meningkatnya 1% motivasi kerja (X_1), maka komitmen kerja (Y) akan meningkat sebesar sebesar 0.138 atau jika motivasi kerja bertambah 1% maka komitmen Organisasi juga akan bertambah 14%., karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X_1) berkorelasi/berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan Asi et al., (2021); Fadhilah & Adiwati, (2022); Sadikin et al.,(2024)

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi diukur menggunakan regresi linear sederhana. Pengujian regresi linear sederhana dengan Komitmen Organisasi (Y) sebagai variabel dependen dan Stress Kerja (X_2) sebagai variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| <i>Model Summary</i> | | | |
|----------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
| 0.027 | 0.001 | -0.013 | 6.79627 |

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja

b. Dependent Variabel: Komitmen Organisasi

Tabel 3 menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0.027. Output SPSS tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.001, artinya pengaruh Stress Kerja (X) terhadap Komitmen (Y) adalah sebesar 0.1 %, sedangkan sisanya, selain 0.1 % Komitmen kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji t – Uji Parsial

| <i>Coefficients</i> | | | | | |
|---------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>t</i> | <i>Sig.</i> |
| | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | |
| <i>(Constant)</i> | 168.683 | 5.458 | | 30.908 | 0.000 |
| Motivasi Kerja | -0.009 | 0.037 | -0.027 | -0.234 | 0.048 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 168.683 - 0.009X$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa Konstanta sebesar 147.008 dari *unstandardized coefficients*. Artinya jika tidak mengalami stress kerja ($x = 0$), maka komitmen organisasi (Y) adalah 168.683. Setiap meningkatnya 1% Stres Kerja (X_2), maka komitmen organisasi (Y) akan menurun sebesar -0.009 atau jika Stres Kerja naik 1% maka komitmen organisasi akan menurun sebanyak 0,9% atau dibulatkan menjadi 1%. Nilai koefisien regresi adalah bernilai negatif, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa stres kerja (X_2) berkorelasi/berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan Apriliana et al., (2021); Rahmi & Ariawan, (2022); Ratmawati et al., (2023)

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi diukur menggunakan regresi linear sederhana. Pengujian regresi linear sederhana dengan Komitmen Organisasi (Y) sebagai variabel dependen dan Kepuasan Kerja (X_2) sebagai variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| <i>Model Summary</i> | | | |
|-----------------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 0.057 | 0.390 | -0.010 | 6.78764 |

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja
- b. Dependent Variabel: Komitmen Organisasi

Tabel 5 di atas menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0.057. Output SPSS tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.39 artinya pengaruh Kepuasan kerja (X_3) terhadap Komitmen (Y) adalah sebesar 39 %, sedangkan sisanya Komitmen kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji t – Uji Parsial

| <i>Coefficients</i> | | | | | |
|----------------------------|---|-------------------|---|----------|-------------|
| | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 163.209 | 8.578 | | 19.026 | 0.000 |
| Kepuasan Kerja | 0.028 | 0.057 | 0.057 | 0.493 | 0.023 |

- a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 163.209 + 0.028X$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa konstanta yang dimiliki sebesar 163.209 hal ini berarti jika variabel kepuasan kerja diasumsikan sama dengan nol, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 163.209. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0.028 yang diartikan bahwa ketika variabel kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka komitmen guru akan mengalami peningkatan 0.028. karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dengan

demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X_1) berkorelasi/berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan Fadhilah & Adiwati, (2022); Sadikin et al., (2024); Suprabowo & Muktar, (2022)

Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh motivasi kerja, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi diukur menggunakan regresi linear berganda. Pengujian regresi linear sederhana dengan Komitmen Organisasi (Y) sebagai variabel dependen dan Stress Kerja (X_2) sebagai variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 0.392 | 0.883 | 0.118 | 6.34201 | 1.624 |

- Predictors: (Constant), Stress Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja
- Dependent Variabel: Komitmen Organisasi

Tabel 7 di atas menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0.392. Output SPSS tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.883 artinya pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen (Y) adalah sebesar 88.3%, sedangkan sisanya Komitmen kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji F – Uji Simultan

| ANOVA | | | | | |
|-------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|--------------------|
| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| <i>Regression</i> | 524.603 | 3 | 174.868 | 4.348 | 0.007 ^b |
| <i>Residual</i> | 2895.923 | 72 | 40.221 | | |
| Total | 3420.526 | 75 | | | |

- Dependent Variabel: Komitmen Organisasi
- Predictors: (Constant), Stress Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sig. adalah 0.007. karena $0.007 < 0.05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya semua variabel independent; Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan kerja (X_2), dan Stress Kerja (X_3) Secara Simultan (Bersamaan) berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Tabel 6. Hasil Uji t – Uji Parsial

| Coefficients | | | | | |
|---------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| <i>(Constant)</i> | 104.896 | 18.516 | | 5.665 | 0.000 |
| Motivasi Kerja | 0.482 | 0.170 | 0.582 | 2.834 | 0.006 |
| Kepuasan Kerja | 0.250 | 0.158 | 0.512 | 1.582 | 0.018 |
| Stres Kerja | -0.314 | 0.105 | -0.997 | -2.981 | 0.004 |

- Dependent Variabel: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa Nilai sig. ketiga variabel bebas kurang dari 0.05, sehingga ke tiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada taraf

signifikansinya 0.05. Dengan kata lain Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan keyakinan 95%. Sama halnya juga pengaruh variabel bebas kepuasan kerja terhadap variabel terikat komitmen organisasi, begitu juga untuk variabel bebas stres kerja, nilai sig $0.004 < 0.05$, artinya variabel stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan tingkat keyakinan 95%. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sulasmi & Dewi, (2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijabarkan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pengaruh positif ini bermakna semakin meningkatnya motivasi kerja guru SD program sekolah penggerak di Kabupaten Aceh Utara, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi.
2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Pengaruh negatif ini bermakna semakin meningkatnya stres kerja guru SD Program Sekolah Penggerak di Kabupaten Aceh Utara maka akan berpengaruh terhadap penurunan komitmen organisasi
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, hal ini menginformasikan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja para guru program sekolah penggerak maka semakin meningkat pula komitmen terhadap organisasi.
4. Motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja secara simultan (bersamaan) berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini menginformasikan bahwa pada saat motivasi kerja naik/meningkat/bertambah maka komitmen organisasi juga akan meningkat. Pada saat stres kerja meningkat maka komitmen organisasi akan turun, dan sebaliknya jika stres kerja menurun maka komitmen organisasi akan meningkat. pada saat kepuasan kerja naik (meningkat/bertambah) maka komitmen organisasi juga akan meningkat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih peneliti ucapkan kepada orang tua dan keluarga yang telah memberikan dukungan dalam melaksanakan penelitian. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada kepala sekolah dan guru-guru sekolah penggerak jenjang SD di Kabupaten Aceh Utara yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian. Terima kasih juga peneliti ucapkan kepada pembimbing yaitu Ibu Dr. Silvi Listia Dewi, M.Pd dan Ibu Dr. Hera Yanti, M.Psi yang telah memberikan bimbingan serta arahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan artikel ini.

REFERENSI

- Apriliansa, S., Paramita, W., & Handaru, A. W. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Keuangan*, 4(1), 6.
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja,

- Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01–24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>
- Fadhilah, Y., & Adiwati, M. R. (2022). Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1134–1146. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4459>
- Kuswiyanti, T. S., Adiyani, F., Hidantikarnillah, V., & Nurjannah, A. F. (2023). Pendampingan Program Sekolah Penggerak Untuk Mengembangkan Kompetensi Guru Melalui VBSO. *Jurnal Abdimas Bina Bangsa*, 4(1), 526–533.
- Novayanti, N., Warman, W., & Dwiyono, Y. (2023). Implementasi Program Sekolah Penggerak dalam Kebijakan Pendidikan Merdeka Belajar di Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 3, 151–160. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v3ise.2965>
- Nurseha, N., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Perusahaan Pada Mitra Pt.Pln (Persero) Ulp Kota Bima. *Jurnal Bina Manajemen*, 10(1), 272–284. <https://doi.org/10.52859/jbm.v10i1.169>
- Nyoman Sulasmi, & Mertayani Sari Dewi. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja,Setres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Cv.Maha Surya Motor Singaraja. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(3), 279–291. <https://doi.org/10.55606/jaem.v2i3.347>
- Rahmah, L. A., & Megawati, S. (2024). Implementasi Program Sekolah Penggerak di SD Insan Mulya Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik. *Implementasi Program Sekolah Penggerak*, 12(1), 147–159.
- Rahmi, A. Y., & Ariawan, R. (2022). Development of Mathematics Learning Media Using Kahoot Application. *Jurnal Prinsip Pendidikan Matematika*, 4(1), 65–72. <https://doi.org/10.33578/prinsip.v4i1.104>
- Ratmawati, Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap KomitmenOrganisasi Pada Karyawan UKM Mendunia Centre Kediri. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 197–210.
- Sadikin, S., Ariyani, E. D., Muzakki, M. R. A., Muhammad, A., & Waluyo, G. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Para Lulusan Polman Bandung Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1680–1693. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3715>
- Salehha, O. P., Marsithah, I., & Rizki, S. (2024). Pengaruh Budaya Sekolah , Kepuasan Kerja , dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Penggerak Jenjang SMP Kabupaten Bireuen. *Journal on Education*, 07(01), 1021–1030.
- Suprabowo, T., & Muktar, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Millenial Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Megaindo Gemilang Lestari. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 403.

<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16517>

Syafi'i, F. F. (2021). Merdeka belajar: sekolah penggerak. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN DASAR "Merdeka Belajar Dalam Menyambut Era Masyarakat 5.0,"* November, 46-47.

Vhalery, R., Setyastanto, A. M., & Leksono, A. W. (2022). Kurikulum Merdeka Belajar Kampus Merdeka: Sebuah Kajian Literatur. *Research and Development Journal of Education*, 8(1), 185. <https://doi.org/10.30998/rdje.v8i1.11718>