



**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA INOVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI GUGUS 3 BILAH HULU**

**Ibrahim Rambe<sup>1</sup>, Aziddin Harahap<sup>2</sup>, Marlina Siregar<sup>3</sup>, Junita<sup>4</sup>, Sakinah Ubudiyah Siregar<sup>5</sup>**

Universitas Labuhanbatu<sup>1,2,3,4,5</sup>

e-mail: [ibrahim.rambe92@gmail.com](mailto:ibrahim.rambe92@gmail.com)<sup>1</sup>, [aziddin@ulb.ac.id](mailto:aziddin@ulb.ac.id)<sup>2</sup>, [siregarmarlina447@gmail.com](mailto:siregarmarlina447@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[neetamawar@gmail.com](mailto:neetamawar@gmail.com)<sup>4</sup>, [sakinah@ulb.ac.id](mailto:sakinah@ulb.ac.id)<sup>5</sup>

Diterima: 14/04/2026; Direvisi: 23/04/2026; Diterbitkan: 06/05/2026

**ABSTRAK**

Komitmen organisasi yang dimiliki guru menjadi elemen krusial dalam mendukung peningkatan kualitas proses pembelajaran serta mutu pendidikan di sekolah dasar. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan budaya inovasi terhadap tingkat komitmen organisasi guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 3 Bilah Hulu. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 102 guru dari populasi 136 guru yang ditentukan menggunakan rumus Slovin (5%). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan tahapan uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan, serta koefisien determinasi melalui bantuan SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan budaya inovasi, baik secara parsial maupun simultan, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru, dengan budaya inovasi menjadi variabel yang paling dominan. Ketiga variabel mampu menjelaskan 61,0% variasi komitmen organisasi guru. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan komitmen guru memerlukan pendekatan terpadu melalui penguatan motivasi individu, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan pengembangan budaya inovasi secara berkelanjutan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi sekolah maupun pengambil kebijakan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui pengelolaan faktor organisasi secara efektif.

**Kata Kunci:** *Motivasi Berprestasi, Lingkungan Kerja, Budaya Inovasi, Komitmen Organisasi*

**ABSTRACT**

Teachers' organizational commitment is a crucial element in supporting the improvement of learning quality and educational standards in elementary schools. This study aims to examine the influence of achievement motivation, work environment, and innovation culture on the level of teachers' organizational commitment in Public Elementary Schools Cluster 3 Bilah Hulu. The research employed a quantitative approach using a survey method. The sample consisted of 102 teachers selected from a population of 136 teachers using the Slovin formula (5%). Data analysis was conducted through multiple linear regression, including classical assumption tests, partial tests, simultaneous tests, and coefficient of determination analysis using SPSS version 26.0. The results revealed that achievement motivation, work environment, and innovation culture, both partially and simultaneously, had a positive and significant effect on teachers' organizational commitment, with innovation culture emerging as the most dominant variable. These three variables accounted for 61.0% of the variance in teachers' organizational commitment. The findings emphasize that improving teachers' commitment requires an integrated approach through strengthening individual motivation, creating a conducive work



environment, and continuously developing an innovation culture. This study provides practical implications for schools and policymakers in enhancing educational quality through effective organizational factor management.

**Keywords:** *Achievement Motivation, Work Environment, Innovation Culture, Teachers' Organizational Commitment,*

## PENDAHULUAN

Pendidikan berperan sebagai fondasi utama dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul, berkualitas, dan mampu bersaing. Pada jenjang pendidikan dasar, keberhasilan proses pembelajaran sangat ditentukan oleh peran guru sebagai aktor utama yang tidak hanya berfungsi sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pembentuk karakter dan kompetensi peserta didik. Dalam konteks tersebut, komitmen organisasi guru menjadi faktor strategis yang memengaruhi kualitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Komitmen organisasi guru mencerminkan keterikatan psikologis, loyalitas, serta keinginan untuk tetap berkontribusi dalam organisasi pendidikan, yang berpengaruh terhadap stabilitas dan efektivitas kinerja guru dalam proses pembelajaran (Zou et al., 2024). Selain itu, komitmen organisasi juga berperan sebagai variabel penting yang menjembatani berbagai faktor seperti kepemimpinan dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan (Soelistya, 2024). Meyer dan Allen menyatakan komitmen organisasi mencerminkan keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang ditandai oleh loyalitas, keterlibatan, serta keinginan untuk tetap berkontribusi secara optimal. Guru dengan tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih konsisten, partisipasi aktif, serta dukungan terhadap pencapaian tujuan sekolah. Temuan penelitian terbaru juga menegaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana individu dengan komitmen tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik dan berkontribusi lebih besar terhadap organisasi (Palullu & Anwar, 2025).

Namun demikian, dinamika dan kompleksitas tuntutan pendidikan, terutama dalam implementasi Kurikulum Merdeka, menuntut guru untuk lebih adaptif, inovatif, dan profesional. Kondisi ideal tersebut belum sepenuhnya tercapai di lapangan. Hasil studi pendahuluan pada guru SDN Gugus 3 Bilah Hulu menunjukkan bahwa sebagian besar guru berada pada kategori komitmen sedang (39,6%) dan rendah (35,4%), sementara hanya 25% yang berada pada kategori tinggi. Kondisi ini juga tercermin dari masih terbatasnya partisipasi dalam kegiatan sekolah, keterlibatan dalam pengembangan profesional, serta kesiapan dalam melakukan inovasi pembelajaran. Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara harapan ideal terhadap profesionalisme guru dengan realitas empiris, yang berpotensi berdampak pada optimalisasi kualitas pembelajaran di sekolah dasar. Kondisi ini selaras dengan temuan yang menunjukkan bahwa penerapan Kurikulum Merdeka di sekolah dasar masih dihadapkan pada berbagai kendala, khususnya dalam kesiapan guru memahami konsep pembelajaran yang berorientasi pada peserta didik serta kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan kebijakan pendidikan (Utami et al., 2025). Selain itu, keberhasilan penerapan Kurikulum Merdeka juga sangat ditentukan oleh tingkat kesiapan dan komitmen guru dalam mengembangkan kompetensi profesionalnya, yang pada kenyataannya masih belum merata di berbagai satuan pendidikan (Salim, 2023).

Secara teoretis, komitmen organisasi guru dipengaruhi oleh beragam faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang memiliki peran penting adalah motivasi berprestasi, yaitu dorongan dalam diri individu untuk mencapai standar keunggulan serta meningkatkan kualitas kerjanya. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa motivasi intrinsik



berkaitan erat dengan *self-efficacy*, di mana keyakinan individu terhadap kemampuannya memperkuat dorongan untuk mencapai prestasi secara optimal (Zhao et al., 2024). Guru dengan motivasi berprestasi yang tinggi cenderung memiliki keterlibatan yang lebih kuat dalam organisasi, berpartisipasi aktif, serta menunjukkan tanggung jawab profesional yang lebih tinggi (Dacholfany & Susanto, 2021). Selain itu, motivasi berprestasi juga terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru, di mana peningkatan motivasi dapat memperkuat keterikatan dan loyalitas guru terhadap organisasi sekolah (Kurniawan et al., 2024).

Di sisi lain, lingkungan kerja sebagai faktor eksternal juga memiliki peran penting dalam membentuk komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis, mampu meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan loyalitas guru. Dukungan kepemimpinan, hubungan kerja yang harmonis, serta iklim organisasi yang positif terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan komitmen guru. Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa faktor eksternal, seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, berperan signifikan dalam memengaruhi komitmen organisasi guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Indrati et al., 2025). Selain itu, penelitian lain mengungkapkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja, yang merupakan bagian dari lingkungan kerja, memiliki peran penting dalam memperkuat komitmen organisasi guru, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kinerja dan efektivitas pendidikan (Widjajani et al., 2022).

Selain itu, budaya inovasi menjadi faktor yang semakin relevan dalam menghadapi tuntutan pendidikan abad ke-21. Budaya inovasi mencerminkan nilai dan praktik organisasi yang mendorong kreativitas, eksperimen, serta adaptasi terhadap perubahan. Sekolah yang memiliki budaya inovasi yang kuat cenderung melahirkan guru yang lebih adaptif serta menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa budaya organisasi yang inovatif berkontribusi signifikan dalam memperkuat komitmen organisasi guru melalui terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif, kreatif, dan responsif terhadap perubahan (Alshuhumi et al., 2025). Selain itu, budaya organisasi yang mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan juga terbukti berpengaruh positif terhadap keterikatan dan komitmen guru dalam menjalankan tugas profesionalnya (Sutiyatno et al., 2022).

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan budaya inovasi terhadap komitmen organisasi, sebagian besar penelitian tersebut masih dilakukan secara parsial dan lebih banyak berfokus pada jenjang pendidikan menengah. Penelitian yang menggabungkan ketiga variabel tersebut dalam satu model yang komprehensif, terutama pada konteks sekolah dasar, masih relatif terbatas. Selain itu, kajian empiris berbasis konteks lokal seperti SDN Gugus 3 Bilah Hulu juga belum banyak dilakukan, sehingga belum memberikan gambaran yang kontekstual mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi guru di wilayah tersebut.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan variabel motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan budaya inovasi dalam satu model penelitian yang komprehensif, serta menguji pengaruh ketiganya secara simultan terhadap komitmen organisasi guru sekolah dasar. Penelitian ini juga memberikan kontribusi empiris berbasis konteks lokal pada SDN Gugus 3 Bilah Hulu yang memiliki karakteristik organisasi yang beragam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan budaya inovasi terhadap komitmen organisasi guru, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen pendidikan serta manfaat praktis dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di sekolah dasar.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk mengkaji pengaruh motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan budaya inovasi terhadap komitmen organisasi guru. Penelitian dilaksanakan pada Oktober 2025 hingga Maret 2026 di SDN Gugus 3 Bilah Hulu dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Jumlah populasi dalam penelitian ini terdiri atas 136 guru, dengan sampel sebanyak 102 responden yang ditetapkan menggunakan rumus Slovin pada taraf kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara proporsional dengan pendekatan cluster sampling berdasarkan masing-masing sekolah.

Variabel penelitian terdiri dari motivasi berprestasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan budaya inovasi ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas, serta komitmen organisasi guru ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert lima poin. Indikator komitmen organisasi meliputi komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif; motivasi berprestasi mencakup orientasi tujuan, ketekunan, dan regulasi diri; lingkungan kerja meliputi dukungan organisasi, iklim kerja, komunikasi, dan kepemimpinan; serta budaya inovasi mencakup fleksibilitas, kreativitas, dan adaptasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, serta kuesioner sebagai instrumen utama yang telah melalui uji kelayakan. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan SPSS versi 26. Pengujian asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta autokorelasi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui regresi linier berganda dengan menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), serta analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Deskripsi data penelitian menunjukkan bahwa seluruh angket yang disebarkan kepada 102 responden berhasil dikembalikan dan dapat dianalisis tanpa adanya data yang hilang. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas pengumpulan data dalam penelitian tergolong baik dan mendukung proses analisis selanjutnya. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi motivasi berprestasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), budaya inovasi ( $X_3$ ), serta komitmen organisasi guru ( $Y$ ). Hasil analisis statistik deskriptif yang mencakup berbagai ukuran pemusatan dan penyebaran data disajikan secara ringkas pada Tabel 1 sebagai dasar untuk melihat gambaran umum karakteristik data penelitian.

**Tabel 1. Rangkuman Data Masing-Masing Variabel**

Statistics		Motivasi Berprestasi	Lingkungan Kerja	Budaya Inovasi	Komitmen Organisasi Guru
N	Valid	102	102	102	102
	Missing	0	0	0	0
Mean		101,45	99,84	95,96	107,53
Std. Error of Mean		,807	,981	,889	,904
Median		101,00	100,00	97,00	108,00
Mode		101	100	85 <sup>a</sup>	110
Std. Deviation		8,150	9,904	8,977	9,130
Variance		66,428	98,094	80,593	83,361
Range		39	43	36	43

Minimum	83	81	78	88
Maximum	122	124	114	131
Sum	10348	10184	9788	10968

*a. Multiple modes exist. The smallest value is shown*

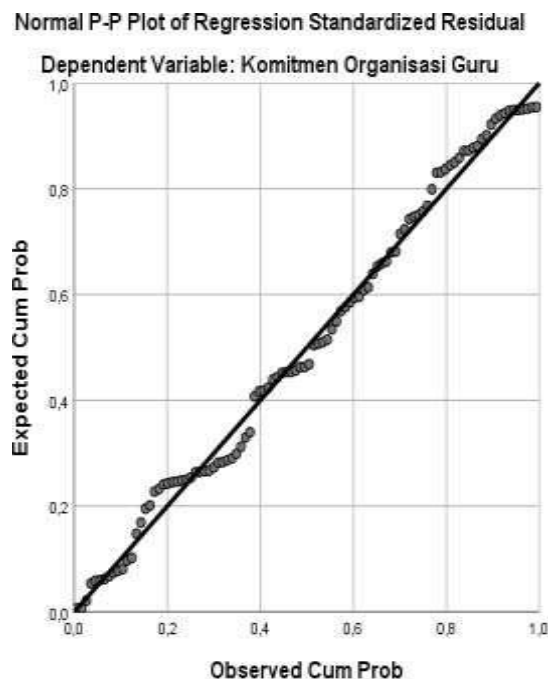
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26.0 (2026)

Berdasarkan Tabel 1, seluruh variabel penelitian memiliki jumlah data valid yang sama yaitu 102 responden, sehingga data dapat dibandingkan secara proporsional. Nilai rata-rata masing-masing variabel menunjukkan kecenderungan yang relatif tinggi, dengan motivasi berprestasi sebesar 101,45 dan komitmen organisasi guru sebagai yang tertinggi yaitu 107,53. Sementara itu, lingkungan kerja memiliki rata-rata 99,84 dan budaya inovasi sebesar 95,96 yang masih berada dalam kecenderungan yang sama. Perbedaan antara nilai mean, median, dan modus yang relatif kecil serta standar deviasi yang berada pada kisaran moderat menunjukkan bahwa distribusi data cenderung simetris dengan tingkat penyebaran yang tidak terlalu besar.

## Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan grafik Normal P-P Plot serta uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS. Secara visual, model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Selain itu, uji statistik digunakan untuk memperkuat hasil pengamatan visual terhadap distribusi data.



**Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26.0 (2026)

Gambar 1 menampilkan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual yang digunakan untuk menilai normalitas data. Berdasarkan grafik tersebut, terlihat bahwa titik-titik residual cenderung berada di sekitar garis diagonal serta mengikuti

pola garis yang terbentuk. Sebaran titik-titik tersebut tidak menunjukkan pola penyimpangan yang berarti, sehingga mengindikasikan bahwa distribusi data mendekati normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas berdasarkan pendekatan visual.

Selain melalui pendekatan grafik, pengujian normalitas juga dilakukan secara statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah bahwa apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 2, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang melebihi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal secara statistik.

**Tabel 2. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,16173782
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,057
	Negative	-,060
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. *Test distribution is Normal.*

b. *Calculated from data.*

c. *Lilliefors Significance Correction.*

d. *This is a lower bound of the true significance.*

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov terhadap unstandardized residual menunjukkan bahwa jumlah sampel sebanyak 102 dengan nilai mean residual mendekati nol (0,000), yang menandakan tidak adanya bias dalam model. Nilai statistik Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,060 menunjukkan adanya perbedaan yang relatif kecil antara distribusi residual dengan distribusi normal. Selain itu, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lanjutan

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami multikolinearitas karena kondisi tersebut dapat memengaruhi kestabilan estimasi koefisien regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), dengan kriteria bahwa nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Hasil uji multikolinearitas secara lengkap disajikan pada Tabel 3

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Berprestasi	,631	1,586
	Lingkungan Kerja	,650	1,538
	Budaya Inovasi	,469	2,132

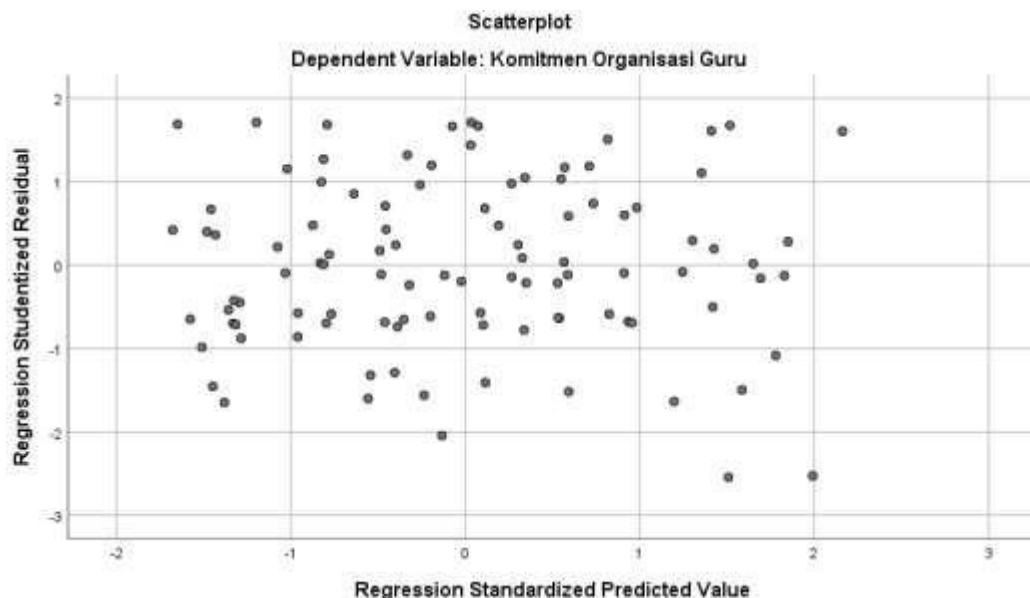
*a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Guru*

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26.0 (2026)*

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Variabel motivasi berprestasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,631 dan VIF 1,586, sedangkan lingkungan kerja menunjukkan Tolerance 0,650 dan VIF 1,538. Sementara itu, budaya inovasi memiliki nilai Tolerance 0,469 dengan VIF sebesar 2,132. Nilai VIF yang berada pada rentang rendah menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas. Kondisi ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memberikan kontribusi yang relatif independen dalam menjelaskan variabel dependen. Oleh karena itu, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Keandalan model ini juga mendukung interpretasi hasil regresi yang lebih akurat.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Model dikatakan memenuhi asumsi homokedastisitas apabila varians residual konstan, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Berdasarkan grafik scatterplot pada Gambar 2, titik-titik residual menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah garis nol, sehingga secara visual tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot**

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26.0 (2026)*

Gambar 2 menunjukkan bahwa 102 titik data tersebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas, tidak menumpuk pada satu area, serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Selain itu, pengujian heteroskedastisitas juga dapat dilakukan menggunakan uji Glejser dengan cara meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residual dari hasil regresi antara variabel bebas dan variabel terikat.

Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual (ABS\_RES) terhadap variabel independen guna mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka terdapat indikasi heteroskedastisitas. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa varians residual bersifat konstan. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,115	5,822		,020	,984
	Motivasi Berprestasi	,060	,065	,117	,926	,357
	Lingkungan Kerja	,030	,052	,070	,566	,573
	Budaya Inovasi	-,035	,068	-,075	-,513	,609

a. *Dependent Variable: ABS\_RES*

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26.0 (2026)

Mengacu pada Tabel 4, hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan bahwa seluruh variabel independen, yaitu motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan budaya inovasi, memiliki nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,357; 0,573; dan 0,609, yang semuanya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap nilai absolut residual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas) dan model tersebut layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Uji Hipotesis**

Dalam proses analisis dan pengujian hipotesis, data diolah menggunakan bantuan perangkat statistik Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 26. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis secara sistematis. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Selain itu, digunakan pula uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh variabel secara bersama-sama.

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu motivasi berprestasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya inovasi (X3), terhadap variabel dependen komitmen organisasi guru (Y). Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel atau

berdasarkan nilai signifikansi. Nilai t tabel diperoleh dari derajat kebebasan (df) = 99, yaitu sebesar 1,984. Hasil pengujian uji t disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Uji-t ( Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,113	10,066		3,190	,002
Motivasi Berprestasi	,248	,112	,222	2,222	,029
Lingkungan Kerja	,278	,091	,301	3,067	,003
Budaya Inovasi	,234	,118	,230	1,991	,049

*a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Guru*

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26.0 (2026)*

Tabel 5 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah  $Y = 32,113 + 0,248X_1 + 0,278X_2 + 0,234X_3$ . Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki nilai t sebesar 2,222 dengan tingkat signifikansi 0,029. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t sebesar 3,067 dengan signifikansi 0,003. Sementara itu, budaya inovasi memiliki nilai t sebesar 1,991 dengan signifikansi 0,049. Ketiga variabel tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru secara parsial. Selain itu, nilai koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat searah. Nilai koefisien beta terstandarisasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan ( $\beta = 0,301$ ), diikuti oleh budaya inovasi ( $\beta = 0,230$ ) dan motivasi berprestasi ( $\beta = 0,222$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi yang relatif lebih besar dibandingkan variabel lainnya dalam model. Dengan demikian, seluruh variabel independen dalam penelitian ini terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiga hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

**b. Uji F (Uji Simultan)**

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/uji simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Motivasi berprestasi (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Budaya inovasi (X3) terhadap variabel Komitmen organisasi guru (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3239,072	3	1079,691	20,425	,000 <sup>b</sup>
Residual	5180,339	98	52,861		
Total	8419,412	101			

*a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Guru*

*b. Predictors: (Constant), Budaya Inovasi , Lingkungan Kerja, Motivasi Berprestasi*

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26.0 (2026)*

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada Tabel 6, diperoleh nilai F hitung sebesar 20,425 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga model regresi dinyatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berprestasi, Lingkungan kerja, dan Budaya inovasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi guru. Nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel ( $20,425 > 2,70$ ) semakin memperkuat bahwa hipotesis simultan diterima. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinilai layak (fit) untuk menjelaskan hubungan antar variabel, serta dapat digunakan sebagai dasar dalam meningkatkan Komitmen organisasi guru melalui penguatan ketiga variabel independen secara simultan.

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi. Nilai  $R^2$  menggambarkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat, di mana semakin mendekati angka 1 maka semakin kuat kemampuan penjelasan model tersebut. Selain itu, Adjusted  $R^2$  digunakan untuk memperoleh estimasi yang lebih akurat dengan mempertimbangkan jumlah variabel dan ukuran sampel. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 7.

**Tabel 7. Hasil Uji Determinasi**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,620 <sup>a</sup>	,385	,366	7,271

*a. Predictors: (Constant), Budaya Inovasi , Lingkungan Kerja, Motivasi Berprestasi*

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26.0 (2026)*

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,620 yang menandakan adanya hubungan positif antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai R Square sebesar 0,385 menunjukkan bahwa 38,5% variasi komitmen organisasi guru dapat dijelaskan oleh motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan budaya inovasi secara simultan. Sementara itu, sebesar 61,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini mengindikasikan bahwa masih terdapat variabel lain yang turut memengaruhi komitmen organisasi guru. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,366 mengindikasikan bahwa model tetap memiliki kemampuan penjelasan yang cukup setelah disesuaikan. Selain itu, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 7,271 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model yang relatif moderat. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi memiliki tingkat ketepatan yang cukup dalam memprediksi variabel dependen. Secara keseluruhan, hasil uji determinasi menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi komitmen organisasi guru. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dianggap layak untuk analisis lebih lanjut.

### Pembahasan

Temuan penelitian diperoleh melalui pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 26 terhadap 102 responden guru. Hasil analisis



menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan mampu menjelaskan hubungan antara motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan budaya inovasi terhadap komitmen organisasi guru. Secara umum, seluruh variabel independen memiliki arah pengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru, yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas faktor organisasi dan psikologis kerja akan berdampak pada peningkatan komitmen guru. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi guru memiliki hubungan signifikan dengan komitmen organisasi, di mana peningkatan motivasi berkontribusi terhadap keterikatan, loyalitas, serta kepuasan kerja individu dalam institusi pendidikan (Ates & Türk, 2022; Fadillah et al., 2024). Selain itu, faktor organisasional seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi interpersonal, budaya organisasi, serta iklim kerja inovatif juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru karena mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan keterlibatan profesional guru dalam mencapai tujuan pendidikan (Efendi et al., 2022; Isleta & Andal, 2025).

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan budaya inovasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Di antara ketiga variabel tersebut, lingkungan kerja memiliki kontribusi paling dominan, diikuti oleh budaya inovasi dan motivasi berprestasi. Hal ini menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif, didukung oleh budaya inovatif dan motivasi berprestasi yang tinggi, berperan penting dalam meningkatkan keterikatan dan loyalitas guru terhadap organisasi sekolah. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru dalam meningkatkan kualitas kinerja dan keterlibatan profesional (Putri & Azahra, 2024). Selain itu, budaya organisasi yang inovatif juga terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap komitmen guru melalui peningkatan adaptabilitas, kolaborasi, dan perilaku kerja inovatif di lingkungan sekolah (Jainuddin et al., 2023).

### **1. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Organisasi Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 3 Bilah Hulu**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 3 Bilah Hulu. Hal ini dibuktikan melalui koefisien regresi sebesar 0,248, nilai t hitung 2,222 yang lebih besar dari t tabel  $\approx 1,984$ , serta signifikansi 0,029 ( $< 0,05$ ). Temuan tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi dorongan guru untuk mencapai prestasi profesional, semakin kuat pula loyalitas, tanggung jawab, dan keterikatan mereka terhadap organisasi sekolah. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi guru (Aritonang & Hutauruk, 2024).

Secara teoretis, motivasi berprestasi merupakan dorongan internal individu untuk mencapai standar keberhasilan melalui tujuan yang jelas dan usaha optimal. Dalam konteks pendidikan, motivasi ini berperan penting dalam memperkuat komitmen guru terhadap visi, misi, dan tujuan sekolah. Guru yang memiliki orientasi prestasi tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dan konsisten dalam menjalankan tugas profesionalnya. Penelitian Nurochim (2020) serta Kurniawan et al. (2024) menegaskan bahwa motivasi berprestasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja guru secara berkelanjutan.

Secara psikologis, pengaruh motivasi berprestasi dapat dijelaskan melalui *self-efficacy* dan motivasi intrinsik sebagaimana dijelaskan dalam *Self-Determination Theory* oleh Deci &



Ryan. Pemenuhan kebutuhan kompetensi dan otonomi mendorong guru untuk menginternalisasi nilai organisasi sebagai bagian dari identitas profesionalnya (Lintunen et al., 2025). Oleh karena itu, peningkatan komitmen organisasi guru perlu didukung melalui pelatihan, penghargaan kinerja, dan kepemimpinan yang memberikan dukungan strategis. Dengan demikian, motivasi berprestasi tidak hanya meningkatkan pencapaian individu, tetapi juga memperkuat komitmen organisasi guru secara menyeluruh.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 3 Bilah Hulu**

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi komitmen organisasi guru. Hal ini tercermin dari koefisien regresi sebesar 0,278, nilai t hitung 3,067 yang melebihi t tabel  $\approx 1,984$ , serta signifikansi 0,003 ( $< 0,05$ ). Data tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan komitmen organisasi guru. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kondusif, aman, suportif, dan kolaboratif lingkungan kerja yang dirasakan guru, semakin tinggi pula loyalitas, keterlibatan, dan rasa memiliki mereka terhadap organisasi sekolah. Lingkungan kerja yang positif mampu menciptakan kenyamanan profesional sekaligus memperkuat keterikatan guru dalam mendukung tujuan institusi pendidikan.

Secara konseptual, lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik, tetapi juga mencakup hubungan sosial, komunikasi organisasi, dan stabilitas psikologis. Lingkungan kerja yang positif berfungsi sebagai sumber daya organisasi yang mendukung produktivitas dan komitmen individu. Penelitian Zain & Shaffiee (2023) menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah yang positif memiliki hubungan signifikan dengan peningkatan komitmen guru, sementara Olivera (2025) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang suportif, kolaboratif, dan stabil secara psikologis berperan penting dalam memperkuat efektivitas manajemen pendidikan. Dengan demikian, kualitas lingkungan kerja tidak hanya meningkatkan kenyamanan kerja, tetapi juga berkontribusi terhadap penguatan loyalitas dan tanggung jawab profesional guru.

Analisis lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dijelaskan melalui teori *Job Demands-Resources* (JD-R) oleh Bakker & Demerouti (2017), yang menempatkan lingkungan kerja sebagai sumber daya penting dalam meningkatkan engagement sekaligus menekan burnout. Dalam kerangka ini, lingkungan kerja yang positif berfungsi sebagai job resource yang mendukung kesejahteraan psikologis, memperkuat keterlibatan profesional, dan mengurangi tekanan kerja guru. Dukungan sosial, komunikasi efektif, kepemimpinan adaptif, serta hubungan interpersonal yang sehat terbukti mampu meningkatkan kenyamanan psikologis dan keterlibatan profesional guru (Crawford & Detar, 2023). Dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja yang kondusif memperkuat fokus kerja, stabilitas emosional, dan keterikatan organisasi guru secara berkelanjutan. Oleh karena itu, sekolah perlu membangun ekosistem kerja yang sehat melalui kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru, kolaborasi profesional, dan sistem kerja yang efektif guna meningkatkan komitmen organisasi secara optimal.

## **3. Pengaruh Budaya Inovasi terhadap Komitmen Organisasi Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 3 Bilah Hulu**

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa budaya inovasi juga memiliki peran strategis dalam meningkatkan komitmen organisasi guru. Koefisien regresi sebesar 0,234 dengan t hitung 1,991 ( $> t$  tabel  $\approx 1,984$ ) dan signifikansi 0,049 ( $< 0,05$ ) mengindikasikan bahwa semakin



kuat Budaya inovasi di lingkungan sekolah, semakin tinggi pula Komitmen organisasi guru. Guru yang berada dalam lingkungan inovatif cenderung lebih percaya diri dalam mengembangkan strategi pembelajaran, sehingga meningkatkan keterlibatan dan loyalitas terhadap visi misi sekolah. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya inovasi tidak hanya mendorong kreativitas profesional, tetapi juga memperkuat keterikatan guru terhadap tujuan dan perkembangan institusi pendidikan.

Secara teoretis, budaya inovasi merupakan nilai organisasi yang mendorong kreativitas, pembelajaran berkelanjutan, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Budaya ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, fleksibilitas, serta peningkatan kualitas kinerja guru dalam organisasi pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang inovatif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi guru melalui penguatan kerja kolaboratif dan pengembangan profesional berkelanjutan (Marbun, 2025). Selain itu, budaya yang adaptif dan terbuka terhadap ide baru juga terbukti meningkatkan kinerja guru serta mutu pembelajaran secara berkelanjutan (Furkan & Adiansha, 2024).

Pendalaman terhadap temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh budaya inovasi terhadap komitmen organisasi dapat dipahami melalui *Self-Determination Theory* (SDT) oleh Deci & Ryan, yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan otonomi, kompetensi, dan kreativitas dalam meningkatkan motivasi intrinsik serta self-efficacy guru. Dukungan terhadap kreativitas dan kebebasan profesional mendorong guru untuk membangun keterikatan emosional dan profesional yang lebih kuat terhadap organisasi sekolah. Temuan empiris juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung otonomi berkontribusi pada pemenuhan kebutuhan psikologis dasar, sehingga memperkuat kreativitas dan menghasilkan kinerja yang lebih positif (Ye et al., 2025). Dalam konteks penelitian ini, budaya inovasi tercermin melalui praktik pembelajaran kreatif, kolaborasi antarguru, serta dukungan kepala sekolah terhadap pengembangan ide baru. Dengan demikian, pengembangan budaya inovasi melalui program pelatihan berkelanjutan, dukungan sumber daya yang memadai, serta pemberian apresiasi terhadap kreativitas guru menjadi strategi penting untuk memperkuat komitmen organisasi secara konsisten.

#### **4. Pengaruh Motivasi Berprestasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Inovasi secara Simultan terhadap Komitmen Organisasi Guru**

Pengujian simultan menunjukkan bahwa motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan budaya inovasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Nilai Fhitung yang melampaui Ftabel dengan signifikansi  $< 0,05$  menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam menjelaskan tingkat komitmen guru. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) juga menunjukkan bahwa sebagian besar variasi komitmen organisasi guru dapat dijelaskan oleh kombinasi ketiga faktor tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan komitmen guru akan lebih optimal melalui pendekatan terpadu yang mengintegrasikan faktor individu, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dibandingkan pendekatan parsial.

Dalam kerangka teoretis, hasil penelitian ini mendukung konsep kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya integrasi motivasi individu, lingkungan kerja yang kondusif, dan budaya inovatif dalam meningkatkan komitmen organisasi guru. Motivasi berprestasi mendorong pencapaian personal, lingkungan kerja menciptakan stabilitas serta kolaborasi, sedangkan budaya inovasi membuka ruang kreativitas dan pengembangan profesional berkelanjutan. Sinergi ketiga faktor tersebut menghasilkan pengaruh yang lebih



kuat dibandingkan kontribusi masing-masing variabel secara terpisah. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membangun iklim kerja positif, memperkuat motivasi guru, dan meningkatkan keterlibatan organisasi melalui visi inspiratif serta budaya kolaboratif. Berbagai penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa dukungan kepemimpinan transformasional yang dipadukan dengan lingkungan inovatif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi guru secara berkelanjutan.

Kajian lebih mendalam menunjukkan bahwa pengaruh simultan motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan budaya inovasi terhadap komitmen organisasi guru dapat dijelaskan melalui *Organizational Support Theory*. Teori ini menekankan bahwa komitmen organisasi berkembang ketika individu merasakan dukungan psikologis, sosial, dan profesional yang memadai dari institusi tempat mereka bekerja. Motivasi berprestasi memperkuat *self-efficacy*, lingkungan kerja meningkatkan rasa aman dan kepuasan, sedangkan budaya inovasi mendorong kreativitas serta pengembangan profesional, sehingga secara bersama-sama memperkuat loyalitas dan keterikatan guru terhadap organisasi. *Perceived organizational support* juga mencerminkan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi serta kesejahteraan anggotanya, yang pada akhirnya membentuk hubungan timbal balik berupa peningkatan komitmen dan loyalitas (Li et al., 2025). Sejalan dengan itu, institusi sekolah perlu merancang kebijakan komprehensif yang mengintegrasikan peningkatan motivasi berprestasi, pembangunan lingkungan kerja yang sehat, serta penguatan budaya inovatif agar komitmen organisasi guru dapat berkembang secara maksimal dan berkesinambungan.

## 5. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasilnya. Pertama, jumlah sampel yang digunakan hanya mencakup 102 guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 3 Bilah Hulu, sehingga temuan penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara lebih luas pada populasi guru di wilayah lain yang memiliki karakteristik berbeda. Kedua, variabel yang diteliti hanya mencakup Motivasi berprestasi, Lingkungan kerja, dan Budaya inovasi, sementara Komitmen organisasi guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, sistem penghargaan, kompetensi profesional, pengalaman kerja, serta karakteristik individu guru. Hal ini tercermin dari nilai R Square sebesar 0,610 yang menunjukkan masih terdapat 39% variasi Komitmen organisasi guru yang dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Ketiga, penelitian ini menggunakan desain cross-sectional yang hanya menggambarkan kondisi pada satu waktu tertentu, sehingga belum mampu menangkap dinamika perubahan Komitmen organisasi guru secara longitudinal. Oleh karena itu, keterbatasan ini menjadi dasar penting untuk pengembangan penelitian selanjutnya agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan generalizable.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menegaskan bahwa motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan budaya inovasi merupakan determinan utama komitmen organisasi guru. Temuan menunjukkan bahwa komitmen guru dipengaruhi secara simultan oleh faktor individual dan organisasional. Motivasi berprestasi mendorong peningkatan tanggung jawab profesional, lingkungan kerja yang kondusif memperkuat kenyamanan dan keterlibatan, sementara budaya inovasi menjadi faktor paling dominan dalam membentuk kreativitas, kepercayaan diri, dan keterikatan emosional guru terhadap organisasi. Dengan demikian,



peningkatan komitmen organisasi guru tidak dapat dilakukan secara terpisah, tetapi perlu melalui pendekatan yang terintegrasi dan berkesinambungan.

Penelitian ini mengonfirmasi bahwa sinergi antara faktor psikologis dan organisasional berperan strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan. Implikasi praktisnya, pengelolaan sekolah perlu memprioritaskan penguatan motivasi individu, penciptaan lingkungan kerja yang suportif, serta pengembangan budaya inovasi secara berkelanjutan. Ke depan, penelitian dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan guru, serta menggunakan desain longitudinal untuk memperoleh model yang lebih komprehensif dan dinamis.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alshuhumi, S. R. A., Al-Hidabi, D. A. M. Y., & Akinbode, A. I. (2025). Examining the mediating role of innovative organizational culture between transformational leadership styles and organizational commitment. *Frontiers in Education*, 10. <https://doi.org/10.3389/educ.2025.1646970>
- Aritonang, E., & Hutauruk, D. S. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v4i01.3639>
- Ates, Ö. T., & Türk, Ö. (2022). The relationship between teachers' motivation and organizational commitment: The mediating role of perceived principal management style. *Education Quarterly Reviews*, 5(2), 222–235. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1371947>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Crawford, W. T., & Detar, W. J. (2023). The relationship between job demands, job resources, employee burnout, and employee engagement in municipal government workers. *Journal of Social Science and Management*, 16(4), Article 24. <https://doi.org/10.4236/jssm.2023.164024>
- Dacholfany, M. I., & Susanto, A. (2021). Organizational commitment and achievement motivation on teacher performance in school. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(3). <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/al-tanzim/article/view/3177>
- Efendi, E., Butarbutar, M., Wakhyuni, E., Romy, E., & Sudirman, A. (2022). Factors affecting teacher organizational commitment: A study on private high school teachers in Pematangsiantar City. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(1). <https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i1.202210>
- Fadillah, M. K., Dacholfany, M. I., Tuala, R. P., Winingsih, H., & Marpuah, S. (2024). Leadership, organizational culture, work motivation, organizational commitment, and job satisfaction as determinants of teacher performance. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 5(1), 48–73. <https://jurnal.staisumatera-medan.ac.id/index.php/fitrah/article/view/821>
- Furkan, N., & Adiansha, A. A. (2024). School management and organizational culture towards teachers' performance: The perspective of educational transformation. *Journal of Educational Management and Instruction*, 4(1), 41–57. <https://doi.org/10.22515/jemin.v4i1.9102>



- Indrati, B., Susanti, E., Hermawan, A., Mubarak, H., & Fauzi, S. S. M. (2025). Teachers' organizational commitment: Effects of support, servant leadership, personality, and job satisfaction. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education*, 8(1). <https://doi.org/10.23917/ijolae.v8i1.12388>
- Isleta, K. T., & Andal, E. (2025). Workplace culture and organizational commitment as correlates of teachers' motivation and performance. *International Journal of Research Publications*, 174(1). <https://doi.org/10.47119/IJRP1001741620258083>
- Jainuddin, J., Putra, I. N. N. A., & Heriani, H. (2023). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan inovasi terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *INOVASI*, 10(1), 145–155. <https://doi.org/10.32493/Inovasi.v10i1.p145-155.30408>
- Kurniawan, R., Andjarwati, T., & Ardiana, D. K. R. (2024). The influence of transformational leadership, organizational culture, and achievement motivation on teacher performance through organizational commitment as a mediating variable. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 11(2), 44–56. <https://doi.org/10.30996/jmm17.v11i2.11557>
- Li, L., Kanchanapoom, K., Deeprasert, J., & Duan, N. (2025). Unveiling the factors shaping teacher job performance: Exploring the interplay of personality traits, perceived organizational support, self-efficacy, and job satisfaction. *BMC Psychology*, 13(1), 14. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02324-1>
- Lintunen, E. M., Ady, N. M., Deterding, S., & Guckelsberger, C. (2025). Towards a formal theory of the need for competence via computational intrinsic motivation. *arXiv preprint arXiv:2502.07423*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2502.07423>
- Marbun, M., Wiyono, B. B., & Sunarni, S. (2025). Integrasi transformasi budaya organisasi inovatif untuk meningkatkan kinerja guru jangka panjang di sekolah dasar: Tinjauan sistematis. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Indonesia*, 5(4), 1011–1024. <https://doi.org/10.52436/1.jpti.744>
- Nurochim. (2020). The effect of achievement motivation on organizational commitment in high school level of education. *TARBIYA: Journal of Education in Muslim Society*, 7(2), 192–203. <https://doi.org/10.15408/tjems.v7i2.15956>
- Olivera, K. L. T. (2025). Work climate and work commitment of teachers in integrated schools and their relationship to school performance. *AIDE Interdisciplinary Research Journal*, 13(1), 285–313. <https://doi.org/10.56648/aide-irj.v13i1.209>
- Palullu, F. D., & Anwar, H. (2025). Organizational Commitment to Employee Performance: A Literature Review Study. *Pinisi Journal of Art, Humanity, and Social Studies*, 5(3), 177–188. <https://journal.unm.ac.id/index.php/PJAHSS/article/view/8047>
- Putri, D. N., & Azahra, A. D. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru: Narrative literature review. *Journal of Information Systems and Management*, 3(6), 37–45. <https://jisma.org/index.php/jisma/article/view/379>
- Salim, N. A. (2023). Revolusi pendidikan: Menavigasi era baru dengan Kurikulum Merdeka di sekolah dasar. *Academy of Education Journal*, 14(1), 171–179. <https://doi.org/10.47200/aoej.v14i1.2231>
- Soelistya, D. (2024). Empowering teachers: The impact of transformational leadership and teacher competence on performance through organizational commitment. *Journal of Educational Management and Instruction (JEMIN)*, 4(1), 159–173. <https://doi.org/10.22515/jemin.v4i1.9555>
- Sutiyatno, S., Santoso, K. I., & Susilo, G. (2022). The role of innovation leadership in teacher commitment: A study of organizational culture. *International Journal of Educational Methodology*, 8(3), 595–607. <https://doi.org/10.12973/ijem.8.3.595>



- Utami, N. A. B., Dewi, R., & Kusakabe, T. (2025). Promoting global citizenship through Kurikulum Merdeka: Indonesian primary school teachers' perspectives. *Cogent Education*, 12(1), 2545328. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2545328>
- Widjajani, S., Khotimah, K., Suyitno, S., & Jatmoko, D. (2022). Organizational culture, commitment and teacher performance: The role of job satisfaction. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*, 8(3), 155–167. <https://doi.org/10.17977/um003v8i32022p155>
- Ye, L., Li, Y., & Zhang, N. (2025). The impact of autonomy-supportive organizational environments on employees' emotions and creative performance: A self-determination theory perspective. *PLoS ONE*, 20(5), e0322184. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0322184>
- Zain, F. M., & Shaffie, N. R. (2023). The relationship between school organizational climate and primary teacher's commitment in Malaysia. *Practitioner Research*, 5(3), 65–82. <https://doi.org/10.32890/pr2023.5.3>
- Zhao, Z., Ren, P., & Yang, Q. (2024). Student self-management, academic achievement: Exploring the mediating role of self-efficacy and the moderating influence of gender. *arXiv*. <https://arxiv.org/abs/2404.11029>
- Zou, Q., Hanid, A. H. A., & Nor, M. Y. M. (2024). Exploring teachers' organizational commitment and turnover in high school. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 13(3). <https://doi.org/10.6007/IJARPED/v13-i3/21871>