

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PROFESIONALISME GURU

Oleh

Tri Wahyuning, Alben Ambarita, Riswandi

FKIP Unila: Jln. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No.1, Gedung Meneng

E-Mail: triwahyuning46@gmail.com

HP : 0821 7919 2909

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture, commitment and achievement motivation in the professionalism of teachers in public primary schools High Abung District of North Lampung regency. This study is in this type of quantitative descriptive study, with a sample of 101 teachers. Data was collected by questionnaire. Analysis of data using path analysis. The results of this study indicate there is an influence of the culture on 28.5% achievement motivation, commitment to achievement motivation amounted to 67.9%, the relationship between the cultural variables with a coefficient of 0.893, culture directly to the professionalism of 6.5%, directly against the culture of professionalism amounted to 8.82%, achievement motivation directly to the professionalism of 37.5%, against the culture of professionalism through achievement motivation of 10.68%, professionalism through achievement motivation of 25.46%, culture and commitment together towards the achievement motivation teachers by 88.8%, culture, commitment, and achievement motivation together in the professionalism of 80.75%.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara. Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif, dengan sampel 101 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner. Analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh budaya terhadap motivasi berprestasi sebesar 28,5%, komitmen terhadap motivasi berprestasi sebesar 67,9%, hubungan antara variabel budaya dengan koefisien 0,893, budaya secara langsung terhadap profesionalisme sebesar 6,5%, budaya secara langsung terhadap profesionalisme sebesar 8,82%, motivasi berprestasi secara langsung terhadap profesionalisme sebesar 37,5%, budaya terhadap profesionalisme melalui motivasi berprestasi sebesar 10,68%, profesionalisme melalui motivasi berprestasi sebesar 25,46%, budaya dan komitmen secara bersama-sama terhadap motivasi berprestasi guru sebesar 88,8%, budaya, komitmen, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap profesionalisme sebesar 80,75%.

Kata kunci: budaya, komitmen, motivasi berprestasi, profesionalisme guru

PENDAHULUAN

Proses peningkatan profesionalisme guru masih perlu dilakukan secara berkesinambungan dan tidak dapat berhenti pada suatu titik yang dianggap sudah dikatakan dapat berhasil, profesionalisme adalah suatu pencapaian yang memerlukan pemeliharaan yang dilakukan terus menerus. Pengembangan dapat dilakukan dengan terus memperbaiki standar profesionalisme. Dibutuhkan keberanian dan kemauan yang keras untuk berinovasi dalam mengembangkan standar profesional. Standar profesional ini dapat dibuat bertingkat untuk setiap levelnya, misalnya daerah kabupaten, provinsi, dan nasional. Setiap standar yang dibuat harus merujuk pada standar nasional sebagai standar utama. Oleh karena itu, seorang guru harus mempunyai profesionalisme tinggi, agar pendidikan di Indonesia mampu bersaing dalam kancah global.

Berdasarkan observasi awal peneliti pada sekolah yang dijadikan lokasi penelitian ini, memang tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi di lapangan mencerminkan keadaan guru yang belum sesuai dengan harapan. Seperti adanya guru yang bekerja sambil baik yang sesuai dengan profesinya maupun di luar profesinya. Serta masih banyak guru yang belum memenuhi kualifikasi akademik sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.

Serta penempatan tugas yang tidak sesuai dengan jenjang pendidikan seperti guru kelas juga mengajar mata pelajaran agama, guru kelas juga mengajar mata pelajaran pendidikan jasmani dan kesehatan, dan ada juga guru yang

menguasai satu bidang study seperti agama Islam tapi ditempatkan sebagai guru kelas yang diharuskan dapat menguasai beberapa bidang study. Dengan pertimbangan pemberdayaan sumber daya manusia dan karena adanya keterbatasan sumber daya manusia. Sudah jelas ini sangat jauh dari SPM (Standar Pelayanan Minimal) yang diharapkan. Keadaan guru berdasarkan jenjang pendidikannya tertera pada tabel di bawah ini.

Jumlah keseluruhan guru yang belum memiliki ijazah S1 di seluruh SD Negeri yang ada di Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara berjumlah 33,58% atau sebanyak 45 orang guru. Ini merupakan indikasi bahwa tingkat keprofesionalan guru masih sangat rendah. Guru merupakan faktor terpenting dalam pendidikan, oleh sebab itu penempatan guru sesuai dengan kompetensi dan *expectasi* keilmuan merupakan syarat mutlak yang harus diperhatikan oleh setiap lembaga pendidikan. Disinilah letak pentingnya pengorganisasi SDM yang dimiliki oleh setiap lembaga pendidikan, agar tidak salah sasaran dan tujuan untuk mencerdaskan masyarakat bisa terealisasi. Hasil dari kegiatan pengawasan yang dilakukan pada seluruh guru SD se-Kecamatan Abung Tinggi Lampung Utara pada tahun pelajaran 2015/2016 diperoleh data sebagai berikut : dari seluruh guru yang ada hanya 56% guru yang memiliki perangkat pembelajaran yang lengkap, 45% guru dapat menerapkan pembelajaran yang inovatif sesuai dengan perkembangan ilmu pendidikan, 60% gurumelaksanakan kegiatan evaluasi hasil belajar sesuai standar dan keterbukaan, dan hanya 50% guru yang dapat melaksanakan kegiatan refleksi hasil pembelajaran

dengan Penilaian Tindakan Kelas (PTK).

Menurut Kunandar (2011:45), profesionalisme berasal dari kata profesi. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Modern, profesi diartikan sebagai pekerjaan yang dilandasi keahlian, yaitu yang berasal dari kata profektor yang berarti, mengumumkan, menyatakan kepercayaan, menegaskan membuka, mengakui, dan membenarkan. Menurut Tilaar (2002:86), profesi merupakan pekerjaan, dapat juga sebagai jabatan di dalam suatu hierarki birokrasi, yang menurut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan baku terhadap masyarakat. Berdasarkan uraian di atas, merencanakan program pembelajaran merupakan proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pembelajaran berlangsung, yang mencakup: merumuskan tujuan dalam silabus, menguraikan deskripsi satuan bahasan, merancang kegiatan pembelajaran, memilih berbagai media dan sumber pembelajaran, dan merencanakan penilaian penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar.

Menurut Robbins (2002:45), terdapat tiga perspektif budaya organisasi, yaitu. "budaya yang kuat, budaya yang sesuai dan budaya yang adaptif". Budaya kuat mengacu pada nilai inti organisasi yang dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas oleh anggota organisasi, namun budaya yang kuat tidaklah cukup untuk dapat meningkatkan kinerja. Menurut O'Reilly (2005:23), ciri-ciri budaya organisasi yaitu sebagai berikut : (1) Inovasi dan pengambilan resiko. (2) Stabilitas dan

keamanan. (3) Penghargaan terhadap orang. (4) Orientasi hasil. (5) Orientasi tim dan kolaborasi. (6) Keagresifan dan persaingan. Budaya organisasi dalam penelitian ini merupakan eksistensi suatu sekolah yang terbentuk dari hasil saling mempengaruhi antara nilai, norma, sikap atau perilaku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan dan pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah yang ada. Menurut Usman (2009:482), komitmen adalah sikap konsisten, konsisten adalah sikap kokoh dan teguh pada pendirian meskipun berbagai ancaman menghadang. Orang yang konsisten dapat diramalkan tingkah lakunya, tidak mudah berubah-ubah prilakunya (sikap dan perbuatan), ucapannya dan janjinya dapat dipercaya, serta sesuai antara perkataan dan perbuatan. Ketidak konsistenan antara ucapan dan perbuatan, janji dan pembuktiannya, dapat mengurangi bahkan menghilangkan kepercayaan. Goleman (2005:190) menyebutkan bahwa komitmen terhadap organisasi adalah menyelaraskan diri dengan sasaran kelompok atau perusahaan. Orang dengan kecakapan ini akan, (1) siap berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan yang lebih penting, (2) merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar, (3) menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan, dan (4) aktif mencari peluang guna memenuhi misi kelompok. Beberapa pengertian di atas menjelaskan bahwa komitmen merupakan sebuah konsistensi sikap dan perilaku yang ditunjukkan seseorang

terhadap organisasi yang perkembangan kemajuannya menjadi tanggung jawab dirinya, suatu sikap yang menunjukkan loyalitas, keyakinan, ketertarikan dan arti dari suatu organisasi bagi seorang pegawai sampai ia merasa bahwa ia adalah bagian penting dari organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2005:216), motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang. Motivasi kerja akan berpengaruh terhadap performansi pekerja. Robbins (2002:198), mempunyai rumusan lain tentang motivasi karyawan adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisi oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas kerja guna mencapai suatu tujuan yang berpengaruh positif dalam mencapai hasil yang lebih baik dengan kebutuhan-kebutuhan seperti. kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan Affiliasi, kebutuhan akan kekuatan.

METODE

Pendekatan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu menurut Musfiqon (2012:59), penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif. Pada penelitian pengumpulan data dilakukan secara kuantitatif.

Populasi pada penelitian ini adalah sejumlah guru di SD Negeri di Kecamatan Abung Tinggi yang terdiri

dari 12 sekolah Negeri. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 134 guru. Hasil yang diperoleh dalam menentukan jumlah sampel adalah sebanyak 101 orang guru.

Definisi Operasional Variabel

Profesionalisme guru adalah skor total yang diperoleh dari kuisioner Profesionalisme guru yang melaksanakan tugasnya berdasarkan keahlian atau kecakapan dalam melaksanakan pembelajaran. Secara operasional profesionalisme guru dalam penelitian ini yaitu, (1) menguasai kurikulum, (2) menguasai materi setiap mata pelajaran, (3) menguasai metode dan evaluasi belajar, (4) setia terhadap tugas, (5) disiplin.

Budaya Organisasi adalah skor keseluruhan dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan budaya organisasi, meliputi dimensi nilai, norma, dan sikap/perilaku. Variabel budaya organisasi pada penelitian ini akan diukur dengan menggunakan instrumen berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala Likert.

Komitmen adalah skor total yang diperoleh dari kuisioner komitmen yang meliputi aspek yaitu: sikap yang menunjukkan loyalitas, keyakinan, ketertarikan dan arti dari suatu organisasi bagi seorang pegawai. Variabel komitmen dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala Likert. Motivasi berprestasi adalah skor total yang diperoleh dari kuisioner motivasi berprestasi : (a) kebutuhan akan prestasi, (b) kebutuhan akan Affiliasi, (c) kebutuhan akan kekuatan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Widoyoko (2012 : 33), angket atau kuisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Skala data yang digunakan adalah skala likert. Apabila ada kesulitan dalam memahami kuisioner, responden bisa langsung bertanya kepada peneliti.

Uji Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan komputer program *SPSS*. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji kolmogrov $> 0,05$ berarti berdistribusi normal. Untuk keperluan pengujian normal tidaknya distribusi masing-masing data dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Data berasal dari sampel tidak berdistribusi normal

H_1 : Data berasal dari sampel berdistribusi normal

Kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig $> 0,05$ dan terima H_0 untuk selainnya.

2. Uji Homogenitas

Untuk keperluan pengujian digunakan metode uji analisis *One-Way Anova*, dengan langkah-langkah berikut:

H_0 : Varians populasi tidak homogen

H_1 : Varians populasi adalah homogen

Kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig $> 0,05$ dan terima H_0 untuk selainnya.

3. Uji Lineritas

Hipotesis yang digunakan untuk menguji lineritas garis regresi tersebut dinyatakan sebagai berikut.

H_0 : Model regresi berbentuk linier.

H_1 : Model regresi berbentuk non linier.

Untuk menyatakan apakah garis regresi tersebut linier atau tidak, ada dua cara yaitu dengan menggunakan harga koefisien F hitung *linearity* atau F hitung pada *Deviation from linearity*.

Bila menggunakan F hitung:

F hitung $> F$ tabel atau Sig hitung α (0,05) maka dikatakan linier bila menggunakan *Deviation from linierity*,

F hitung $< F$ tabel atau sig hitung $> \alpha$ (0,05) maka dikatakan linier.

4. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi perlu dikemukakan hipotesis dengan bentuk sebagai berikut :

H_0 : Tidak terjadi autokorelasi

H_1 : Terjadi autokorelasi

Kategorinya adalah jika nilai Durbin Watson

1. Apabila nilai Durbin Watson mendekati 2, dinyatakan tidak terjadi autokorelasi (jika dibulatkan menjadi 2).

2. Apabila nilai Durbin Watson menjauh 2, dinyatakan terjadi autokorelasi.

5. Uji Heterokedastisitas

Hipotesis yang akan di uji untuk

membuktikan ada tidaknya heterokedastisitas adalah :

H_0 :Tidak ada hubungan yang sistemik antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

H_1 :Ada hubungan yang sistemik antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

Kriteria yang digunakan adalah dengan melihat koefisien signifikansi.

1. Koefisien signifikansi $< \alpha$, terjadi heterokedastisitas.
2. Koefisien signifikansi $> \alpha$, tidak terjadi heterokedastisitas.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Menurut Sugiyono (2014 : 297), analisis jalur adalah analisis untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif / *reciprocal*).

Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel Eksogen (*Exogeneous*), dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (*Endogenous*). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen terakhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2016 di SD Negeri Kecamatan

Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara, dengan polpulasi 134 orang guru dan jumlah sampel 101 orang guru, kemudian dilakukan penentuan jumlah sampel pada masing-masing jenjang pendidikan guru dengan menentukan proporsinya sesuai dengan jumlah guru pada jenjang pendidikan yang diteliti. Sampel diberikan kuisioner tentang profesionalisme guru, budaya organisasi, komitmen, dan motivasi berprestasi yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Sehingga didapat data mentah yang kemudian diolah dengan program SPSS menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

Uji Persyaratan Statistik Parametrik

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data sampel dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (Uji K-S) dengan bantuan *SPSS* dan hasilnya diperoleh sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya	Komitmen	Motivasi	Profesional
N		101	101	101	101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	71.5941	69.7228	70.2277	68.9406
	Std. Deviation	4.38675	4.72889	4.76000	5.19773
Most Extreme Differences	Absolute	.119	.116	.081	.101
	Positive	.097	.116	.068	.083
	Negative	-.119	-.088	-.081	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		1.193	1.169	.818	1.020
Asymp. Sig. (2-tailed)		.116	.130	.515	.249

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

H_a : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

- Tolak H_0 apabila nilai Asymp. Sig.(2-tailed) < 0.025 berarti distribusi sampel tidak normal.

- Terima H_0 apabila nilai Asymp. Sig.(2-tailed) > 0.025 berarti distribusi sampel adalah normal.

Berdasarkan hasil perhitungan didapat angka Asymp. Sig.(2-tailed) Untuk semua variabel pada *Kolmogorov-smirnov* semuanya lebih besar dari 0.025 maka H_0 diterima dengan kata lain distribusi data semua variabel adalah normal, untuk lebih jelasnya lihat Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Rekapitulasi Uji Normalitas

Variabel	Sig. (2-tailed)	Kondisi	Keputusan	Kesimpulan
Budaya organisasi (X_1)	0,116	0,116 > 0,025	Terima H_0	Normal
Komitmen (X_2)	0,130	0,130 > 0,025	Terima H_0	Normal
Motivasi berprestasi (Y)	0,515	0,515 > 0,025	Terima H_0	Normal
Profesionalisme guru (Z)	0,249	0,249 > 0,025	Terima H_0	Normal

Sumber: Data diolah Tahun 2015

Uji Homogenitas Data

Pengujian homogenitas sampel bertujuan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi itu bervariasi homogen atau tidak. Dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS di peroleh sebagai berikut.

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Budaya	.889	15	77	.579
Komitmen	1.523	15	77	.118
Motivasi	1.095	15	77	.376

H_0 : Varians populasi adalah homogen

H_a : Varians populasi adalah tidak homogen

Kriteria pengujian:

- Jika probabilitas (Sig.) > 0.05 maka H_0 diterima

- Jika probabilitas (Sig.) < 0.05 maka H_0 ditolak

Dari hasil perhitungan di atas ternyata untuk variabel kompensasi, iklim kerja dan motivasi kerja adalah bervariasi homogen karena nilai ke-tiga probabilitas (Sig.) yaitu $>$ dari 0.05 dengan kata lain H_0 diterima.

Uji Asumsi Klasik

Syarat untuk Regresi berlaku pula untuk *Path Analysis* antara lain:

Uji Linearitas Garis Regresi

Uji keliniaritan garis regresi (persyaratan analisis)

dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang akan digunakan dalam penelitian ini linier atau non linier, pengujian menggunakan tabel ANOVA yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.8. Rekapitulasi Linearitas Regresi:

Variabel	Sig.	Kondisi	Keputusan	Kesimpulan
Profesionalisme * Budaya organisasi (X_1)	0,910	0,910 > 0,05	Terima H_0	Linear
Profesionalisme * Komitmen (X_2)	0,898	0,898 > 0,05	Terima H_0	Linear
Profesionalisme * Motivasi berprestasi (Y)	0,796	0,796 > 0,05	Terima H_0	Linear

Sumber: Data diolah Tahun 2015

Kesimpulan: Dari hasil pengolahan pada tabel ANOVA diperoleh hasil perhitungan untuk semua variabel (nilai Sig.) pada *Deviation from Linearity* semuanya $> 0,05$ dengan demikian maka H_0 diterima yang menyatakan regresi berbentuk linier.

Uji Autokorelasi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi diantara data pengamatan atau tidak. Adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir mempunyai varians tidak minimum, Hasil analisis dengan uji *Durbin-Watson* diperoleh:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 ^b	.807	.801	2.31904	1.867

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya, Komitmen

b. Dependent Variable: Profesional

Untuk melakukan uji autokorelasi diperlukan adanya rumusan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

H_1 : Terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

Kriteria pengambilan keputusan:

Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,867 nilai tersebut mendekati angka 2 atau berada diantara angka 2, dengan demikian H_0 dapat diterima dan menolak H_a , sehingga dapat disimpulkan, bahwa tidak terjadi autokorelasi diantara data pengamatan.

Uji Heterokedastisitas

Hasil output SPSS tersebut di atas dapat disimpulkan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Uji Heterokedastisitas

Keterangan	Signifikansi	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya organisasi(X_1) - ABS_RES	0,823	0,025	Sig > Alpha	Terima H_0
Komitmen(X_2) - ABS_RES	0,893	0,025	Sig > Alpha	Terima H_0
Motivasi berprestasi(Y) - ABS_RES	0,939	0,025	Sig > Alpha	Terima H_0

Sumber: Data diolah Tahun 2015

Berdasarkan ringkasan hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukan bahwa nilai probabilitas (sig.) hubungan antara variabel bebas dengan residual absolutnya jauh lebih besar dari 0,025, oleh karena itu H_0 yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan residual absolutnya diterima. Hasil hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

Kesimpulan Analisis Statistik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistik di atas, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

a. Proposisi hipotetik yang diajukan seutuhnya bisa diterima, sebab berdasarkan pengujian koefisien jalur dari variabel eksogen ke endogen secara statistik bermakna. Keterangan ini memberikan indikasi bahwa.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi guru, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,791 > 1,984$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial komitmen terhadap motivasi berprestasi guru, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,036 > 1,984$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
3. Ada hubungan antara budaya organisasi dan komitmen, hal ini dibuktikan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,893 >$

- 0,195 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi secara langsung terhadap profesionalisme guru, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,399 > 1,984$ dan sig. $0,018 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
 5. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen secara langsung terhadap profesionalisme guru, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,209 > 1,984$ dan sig. $0,030 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
 6. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi secara langsung terhadap profesionalisme guru, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,816 < 1,984$ dan sig. $0,006 < 0,05$ maka H_1 di tolak dan H_0 diterima.
 7. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap profesionalisme guru, hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan analisis jalur pengaruh secara tidak langsung diperoleh koefisien jalur sebesar 0,1068 atau tingkat pengaruh sebesar 10,68 % maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
 8. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen terhadap profesionalisme guru, hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan analisis jalur pengaruh secara tidak langsung diperoleh koefisien jalur sebesar 0,2546 atau tingkat pengaruh sebesar 25,46% maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
 9. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap motivasi berprestasi guru, hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $338,301 > 3,09$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 10. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, komitmen, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru, hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $135,119 > 2,70$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Persentase Kontribusi Terhadap Variabel Motivasi berprestasi
 1. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi sebesar 8,12%.
 2. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi melalui variabel komitmen sebesar 17,28%
 3. Pengaruh total variabel budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi sebesar 25,4%
 4. Pengaruh langsung komitmen terhadap motivasi berprestasi sebesar 46,10%
 5. Pengaruh tidak langsung komitmen terhadap motivasi berprestasi melalui variabel budaya organisasi sebesar 17,28%
 6. Pengaruh total variabel komitmen terhadap motivasi berprestasi sebesar 63,38%
 7. Total pengaruh terhadap motivasi berprestasi dari kedua variabel budaya organisasi dan komitmen adalah 88,78%
 8. Pengaruh variabel lainnya terhadap motivasi berprestasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 11,22%

9. Pengaruh budaya organisasidan komitmen secara bersama-sama terhadap motivasi berprestasi sebesar 88,8%
- c. Persentase Kontribusi Terhadap Variabel Profesionalisme guru
 1. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap profesionalisme guru sebesar 6,50%
 2. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap profesionalisme guru melalui variabel motivasi berprestasi sebesar 10,68%
 3. Pengaruh total variabel budaya organisasi terhadap profesionalisme guru sebesar 17,18%
 4. Pengaruh langsung komitmen terhadap profesionalisme guru sebesar 8,82%
 5. Pengaruh tidak langsung komitmen terhadap profesionalisme guru melalui variabel motivasi berprestasi sebesar 25,46%
 6. Pengaruh total variabel komitmen terhadap profesionalisme guru sebesar 34,28%
 7. Total pengaruh terhadap profesionalisme gurudari ketiga variabel yaitu budaya organisasi, komitmen dan motivasi berprestasi adalah 65,52%
 8. Pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru sebesar 14,8%
 9. Pengaruh variabel lainnya terhadap profesionalisme guru sebesar 34,48%
 10. Pengaruh budaya organisasi, komitmen dan motivasi berprestasi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel profesionalisme guru sebesar 80,7%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka diketahui bahwa secara keseluruhan terdapat pengaruh budaya organisasi, komitmen, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

1. Pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap motivasi berprestasi.

Menurut Robbins (2006 : 47) budaya organisasi (*organization culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. “Sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi”.

Budaya organisasi yang baik pada SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi karena budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi merupakan ciri yang menunjukkan kepribadian setiap organisasi yang sukar diubah. Baik buruknya suatu organisasi dapat dilihat dari perilaku para anggota organisasi.

2. Pengaruh yang signifikan komitmen secara langsung terhadap motivasi berprestasi.

Motivasi berprestasi menurut Edward dalam Nugrahney (2009 : 19) adalah kebutuhan individu untuk berbuat lebih baik dari orang lain yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas lebih sukses dan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Menurut Hall dan Lindzey dalam Nugrahney (2009 : 19), bahwa motivasi berprestasi sebagai dorongan yang berhubungan dengan prestasi, yaitu menguasai, memanipulasi, mengatur lingkungan sosial atau fisik, mengatasi rintangan-rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing untuk melebihi perbuatannya yang lampau dan mengungguli orang lain.

Dalam penelitiann ini komitmen berpengaruh terhadap motivasi berprestasi. Hal ini dikarenakan guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi memiliki motivasi yang sangat tinggi, dimana guru lebih konsisten dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya demi pencapaian tujuan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Colquitt, *et al* (2009:63) komitmen terletak berdampingan dengan *job performance* dan dipengaruhi oleh berbagai factor. Menurut Colquitt, *et al* (2009: 34) komitmen dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, stress / tekanan, , keadilan, dan pengambilan keputusan.

3. Hubungan budaya organisasi terhadap komitmen.

Goleman (2005:190) menyebutkan bahwa komitmen terhadap organisasi

adalah menyelaraskan diri dengan sasaran kelompok atau perusahaan. Orang dengan kecakapan ini akan, (1) siap berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan yang lebih penting, (2) merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar, (3) menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan, dan (4) aktif mencari peluang guna memenuhi misi kelompok.

Dalam peneletian ini budaya organisasi terdapat hubungan dengankomitmen. Hal ini dikarenakan guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi menerapkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki dan guru mempunyai tingkatan komitmen tinggi, ini ditandai oleh ciri-ciri di antaranya perhatiannya terhadap siswa cukup tinggi, waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk melaksanakan tugasnya banyak, banyak bekerja untuk kepentingan orang lain.

4. Pengaruh yang signifikan budaya organisasi secara langsung terhadap profesionalisme guru.

Budaya organisasi yang dikembangkan dengan baik akan membentuk iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan. Budaya organsiasi dapat menemukan pendekatan yang terbaik untuk menyampaikan berbagai konsep yang diajarkan di dalam mata pelajaran tertentu sehingga semua siswa dapat menggunakan dan mengingat lebih lama

konsep tersebut.

Kompetensi guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tentunya sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan kearah yang lebih baik. Seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, seseorang tidak akan bekerja secara profesional bilamana hanya memenuhi salah satu diantara dua persyaratan di atas. Jadi betapapun tingginya kemampuan seseorang, ia tidak akan bekerja secara profesional apabila tidak memiliki kepribadian dan dedikasi dalam bekerja yang tinggi.

5. Pengaruh yang signifikan komitmen secara langsung terhadap profesionalisme guru.

Menurut Saleh (2006:9), Guru yang profesional merupakan faktor penentu proses pendidikan yang bermutu. Untuk dapat menjadi profesional, mereka harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualkan diri. Pemberian prioritas yang sangat rendah pada pembangunan pendidikan selama beberapa puluh tahun terakhir telah berdampak buruk yang sangat luas bagi kehidupan berbangsa dan bernegara.

Dalam penelitian ini komitmen berpengaruh terhadap profesionalisme. Kaitannya adalah karena guru merupakan faktor penentu mutu pendidikan dan keberhasilan pendidikan disekolah maka profesionalisme guru sangat diperlukan guna meng-

embangkan kualitas dan aktivitas tenaga kependidikan dalam hal ini guru.

6. Pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru.

Motivasi berprestasi merupakan pendorong bagi guru untuk tetap bekerja dengan optimal agar mencapai hasil terbaik. Guru yang bekerja tanpa ada motivasi berprestasi cenderung mudah mencapai titik jenuh dalam bekerja, kejenuhan ini akan mengakibatkan merosotnya produktivitas, hal ini tentu berdampak negatif bagi organisasi sekolah. Motivasi berprestasi merupakan elemen penting yang mesti dimiliki oleh setiap guru, adanya motivasi membuat guru bekerja dengan semangat dan tidak mudah goyah. Motivasi dapat berupa dorongan dari dalam maupun dari luar diri guru. Adanya motivasi membuat guru bekerja dengan fokus, konsisten untuk mencapai suatu tujuan.

7. Pengaruh yang signifikan budaya organisasi, terhadap profesionalisme guru melalui motivasi berprestasi.

Kalbers dan Fogarty (1995) yang menjelaskan bahwa, komitmen memiliki tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan terhadap organisasi. Robbins (2006) mengatakan bahwa, budaya dapat meningkatkan komitmen dan meningkatkan konsistensi perilaku anggota organisasi. Dengan demikian komitmen dosen merupakan faktor yang mempengaruhi budaya organisasi.

Dalam penelitian ini budaya organisasi berpengaruh terhadap profesionalisme guru melalui motivasi berprestasi. Kaitannya adalah jika seseorang memiliki motivasi tinggi dan berkeinginan melakukan kinerja yang tinggi harus didukung oleh faktor individu dan juga organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja. Kinerja yang baik akan menghasilkan penghargaan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu. Penghargaan intrinsik akan mempengaruhi motivasi, penghargaan ekstrinsik menghasilkan kepuasan yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi.

8. Pengaruh yang signifikan komitmen terhadap profesionalisme guru melalui motivasi berprestasi.

Menurut Rosyid (2010), motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap komitmen seorang anggota pada organisasi. Komitmen akan mendorong seseorang untuk berprestasi dengan motivasi berprestasi. Robbin (2008: 230) menyebutkan bahwa kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*) akan mendorong untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. Berdasarkan pada uraian di atas, dapat diketahui bahwa komitmen dan motivasi berprestasi merupakan dua hal yang sangat dibutuhkan oleh sekolah sebagai organisasi pendidikan yang mengarah pada tujuan pembangunan nasional.

9. Pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama

terhadap profesionalisme guru melalui motivasi berprestasi.

Profesionalisme guru merupakan kemampuan dasar seorang guru dalam menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, menguasai SK dan KD matapelajaran yang diampu, mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif, mengembangkan keprofesionalan dan mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Dalam penelitian ini budaya organisasi dan komitmen berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Hal ini dikarenakan guru memiliki semangat bekerja secara profesional dan memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya, bekerja secara profesional dan memiliki kepribadian dan dedikasi dalam bekerja yang tinggi, karena guru merupakan faktor penentu mutu pendidikan dan keberhasilan pendidikan disekolah maka profesionalisme guru sangat diperlukan guna mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga kependidikan dalam hal ini guru.

10. Pengaruh yang signifikan budaya organisasi, komitmen, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru.

Menurut Sweeney dan McFarlin (2002), motivasi yang dimiliki oleh pekerja dan keinginan yang kuat belum tentu mempengaruhi kinerjanya. Keinginan yang kuat dan motivasi saja tanpa keahlian dan kemampuan tidak dapat

meningkatkan kinerja, perlu ditambah lagi dengan situasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu untuk menunjang guru profesional dibutuhkan motivasi yang tinggi, kompetensi yang tinggi, serta budaya organisasi yang kondusif.

Dalam penelitian ini budaya organisasi, komitmen dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap profesionalisme. Kaitannya adalah jika seseorang memiliki motivasi tinggi dan berkeinginan melakukan kinerja yang tinggi harus didukung oleh faktor individu dan juga organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja. Kinerja yang baik akan menghasilkan penghargaan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu. Penghargaan intrinsik akan mempengaruhi motivasi, penghargaan ekstrinsik menghasilkan kepuasan yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi berprestasi.
2. Secara parsial komitmen berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi berprestasi.
3. Ada hubungan antara budaya organisasi dan komitmen.
4. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap profesionalisme guru.

5. Komitmen berpengaruh langsung terhadap profesionalisme guru.
6. Motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap profesionalisme guru.
7. Budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap profesionalisme guru melalui variabel motivasi berprestasi.
8. Komitmen berpengaruh dan signifikan terhadap profesionalisme guru melalui variabel motivasi berprestasi.
9. Budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi berprestasi.
10. Budaya organisasi, komitmen dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap profesionalisme guru.

Saran

Beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Guru

Hendaknya guru dalam proses belajar mengajar perlu ditingkatkan lagi untuk mencapai tujuan belajar yang lebih baik yaitu baik dengan memberikan pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Kompetensi guru harus dikuasai untuk menjalankan tugas secara profesional

2. Bagi Kepala Sekolah

Komitmen dan motivasi berprestasi memberikan kontribusi pada peningkatan profesionalisme guru, oleh karena itu sekolah perlu

melakukan upaya-upaya yang dapat menumbuhkan komitmen dan motivasi berprestasi.

3. Bagi Dinas Pendidikan
 - a. Memfasilitasi dan mendorong pihak sekolah untuk memperhatikan aspek yang dapat meningkatkan profesionalisme guru.
 - b. Memfasilitasi dan member dukungan pihak sekolah dalam terciptanya budaya organisasi yang kondusif.
4. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini dapat digunakan di tempat peneliti bertugas nantinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Kunandar. 2007. *Guru Profesional*. Jakarta : P Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P.(2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Usman. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosada Karya
- Goleman, Daniel. 2005. *Kecerdasan Emosi: Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Terjemahan Alex Tri Kantjono. 2005. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Statistik Untuk Penelitian*. ALFABETA : Bandung
- Colquitt, LePine, Wesson, 2009, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*, Mc Graw Hill International Edition
- Saleh, Abbas (2006). *Pembelajaran Bahasa Indonesia yang Efektif di Sekolah Dasar*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Widyoko. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan. 2005.*Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sweeney,P.D., & McFarlin, D.B. (2002). *Organizational Behavior: Solution for Management*. New York : McGraw Hill