

# HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU DENGAN KOMITMEN KERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN BINJAI BARAT

LAURENSIA MASRI PERANGINANGIN  
Dosen Jurusan PPSD Prodi PGSD FIP Unimed  
Email: laurenasia\_masri82@yahoo.co.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Hubungan budaya organisasi dengan komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Barat, (2) Hubungan motivasi berprestasi guru dengan komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Barat, (3) Hubungan budaya organisasi dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Barat. Populasi penelitian adalah guru-guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Barat sebanyak 204 orang. Sampel penelitian sejumlah 66 orang yang diambil dengan menggunakan stratifikasi random sampling. Metode penelitian adalah kuantitatif jenis deskriptif studi korelasional. Instrumen pengumpulan untuk semua variabel menggunakan angket. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan teknik korelasi sederhana dan korelasi ganda. Hasil dari penelitian ini disajikan (1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan budaya organisasi dengan komitmen kerja guru dengan koefisien korelasi  $r_{y1} = 0.559$  dan koefisien determinasi  $r^2 = 0.313$ . Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru adalah sebesar 26%, (2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan motivasi berprestasi guru dengan komitmen kerja guru dengan koefisien korelasi  $r_{y2} = 0.572$  dan koefisien determinasi  $r^2 = 0.327$ . Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel motivasi berprestasi guru terhadap komitmen kerja guru adalah sebesar 27.53% dan (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi guru dengan komitmen kerja guru dengan koefisien korelasi ganda  $R = 0.732$ .

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, Komitmen Kerja

## PENDAHULUAN

Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi dua yakni pekerjaan berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik dan tugas-tugas kemasyarakatan (sosial). Di lingkungan sekolah, guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan (*kognitif*), sikap dan nilai (*afektif*), dan keterampilan (*psikomotorik*), Guru memiliki tugas dan

tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah faktor perangkat kurikulum, faktor siswa sendiri, faktor dukungan masyarakat, dan faktor orang tua, sementara sebagai pendidik, guru harus mendidik para siswanya untuk menjadi manusia dewasa. Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemakai sekolah seperti siswa, orang tua, dan masyarakat.

Berbagai upaya dilaksanakan pemerintah untuk membenahi pendidikan termasuk di dalamnya guru yang

merupakan salah satu komponen penting jalannya proses pendidikan, hal tersebut menunjukkan bahwa pemerintah sangat peduli terhadap penyelenggaraan pendidikan. Sesuai dengan jaman dan tuntutan kebutuhan masyarakat akan hasil pendidikan yang berkualitas, maka pembangunan pendidikan dewasa ini dititikberatkan kiprahnya untuk menciptakan pendidikan yang bermutu, baik segi masukan, proses maupun hasil, pendidikan yang bermutu diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia tidak hanya dari aspek akademik tetapi juga dalam hal segi seni, olah raga, disiplin dan keterampilan.

Terkait dengan uraian diatas dalam sistem pendidikan dan pengajaran peranan guru sangatlah strategis dalam upaya menghantarkan peserta didik kearah tujuan yang hendak dicapai. Lebih-lebih jika peranan guru dikaitkan dengan jenjang pendidikan dasar maka kita akan melihat betapa seorang guru akan menjadi faktor yang sangat penting dan strategis dalam meletakkan fondasi bagi pengembangan sumber daya manusia, karena jenjang yang lebih tinggi pada dasarnya akan mudah dikelola jika fondasi dasar siswa sudah kuat. Mengingat peranan guru yang sentral dalam proses belajar mengajar, dapat dikatakan bahwa kualitas pendidikan di sekolah itu sangat ditentukan oleh kualitas kemampuan guru, meskipun ada faktor lain yang terkait. Konsekuensinya, apabila kualitas proses pendidikan pada suatu jenjang pendidikan ditingkatkan maka kualitas kemampuan guru perlu ditingkatkan pula.

Komitmen kerja merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Ada beberapa alasan

mengapa komitmen kerja guru sebagai pendidik perlu untuk dikaji lebih lanjut karena salah satunya adalah adanya fenomena mengenai perilaku guru dalam bekerja, yang terlihat dari guru yang mangkir dari tugas, guru yang mengajar saja tapi fungsi mendidiknya berkurang. Hal tersebut bisa disebabkan oleh rendahnya komitmen kerja guru sehingga guru tidak lagi menghayati peranannya sebagai seorang pendidik padahal guru mempunyai peranan penting dalam mewujudkan keberhasilan pendidikan, disamping aspek lainnya seperti sarana/prasarana, kurikulum, siswa, manajemen, dan pengadaan buku. Sidi (2000:25) juga mengungkapkan bahwa guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, sebab inti dari kegiatan pendidikan adalah belajar mengajar yang memerlukan peran dari guru di dalamnya yakni 38%, selain itu faktor prestasi belajar siswa (10%), selanjutnya manajemen (23%), waktu belajar (10%), dan sarana fisik (19%).

Sikap guru yang tidak memiliki komitmen dalam kerjanya dapat diketahui melalui sikap tidak disiplin, seperti terlambat masuk ke sekolah atau meninggalkan sekolah untuk kepentingan pribadi, yang akan berpengaruh akan kurangnya tanggung jawab terhadap tugasnya, sikap guru yang tidak kreatif dan tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sebagai seorang pengajar. Menurut Karlof dan Ostblom (dalam Burhanudin, dkk, 1995:132) menjelaskan bahwa keberhasilan suatu pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh adanya partisipasi atau keterlibatan seseorang tetapi juga dipengaruhi oleh adanya komitmen seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Komitmen ini berkaitan dengan kesanggupan anggota

dalam melaksanakan hak dan kewajibannya. Mulyasa (2003:151) menjelaskan bahwa komitmen secara mandiri perlu dibangun pada setiap individu warga sekolah termasuk guru, terutama untuk menghilangkan *setting* pemikiran dan budaya kekakuan birokrasi, seperti harus menunggu petunjuk atasan dengan mengubahnya menjadi pemikiran yang kreatif dan inovatif. Guru harus memperlihatkan perilaku kerja yang bertanggung jawab yang juga membantu sekolah untuk mencapai tujuan sekolah.

Steers dan Porter (1983:426-427) menyebutkan aspek-aspek yang mempengaruhi komitmen seorang pekerja sebagai berikut: 1) Karakteristik pribadi yang terdiri atas: faktor umur, masa jabatan, motivasi berprestasi, dan pendidikan, 2) Karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan, yang terdiri atas: pengayaan pekerjaan serta perasaan yang jelas dan sesuai, 3) Karakter struktural, berkaitan dengan tingkat formalisasi, ketergantungan fungsional, partisipasi keputusan, dan kepemilikan pegawai, 4) Pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan. Faktor-faktor yang disebutkan juga merupakan pembentuk dari budaya organisasi. Semangat kerja juga merupakan salah satu indikasi dari komitmen kerja guru. Guru dengan semangat kerja yang rendah akan menunjukkan perilaku indisipliner, hanya terpaku pada satu metode mengajar, kurang kreatif, kurang berusaha, dan kurang motivasi.

Keadaan tersebut dapat terjadi pada SD Negeri di Kecamatan Binjai Barat. Berdasarkan hasil studi pendahuluan menunjukkan adanya perilaku indisipliner pada beberapa guru misalnya: datang terlambat, terlambat masuk kelas, terpaku dengan suatu metode mengajar, dan lain-

lain. Kurangnya kesediaan guru bekerja secara optimal mengindikasikan kurangnya komitmen kerja guru. Hal tersebut didukung oleh data rekapitulasi yang diperoleh mengenai tingkat absensi guru bahwa guru yang terlambat di sekolah rata-rata 50% dan yang tidak hadir termasuk yang mempunyai urusan keluarga dan tanpa pemberitahuan sebesar 40%.

Budaya organisasi ini juga akan berguna sekali dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Hal ini disebabkan budaya organisasi memiliki fungsi-fungsi yang mendukung akan tercapainya tujuan tersebut. Siagian (2002:1999) menyebutkan lima fungsi budaya organisasi, yaitu: 1) penentu batas-batas berperilaku, 2) menumbuhkan kesadaran identitas sebagai organisasi, 3) penumbuhan komitmen, 4) pemeliharaan stabilitas organisasional, dan 5) mekanisme pengawasan.

Selain budaya organisasi setidaknya untuk mempengaruhi adanya komitmen kerja guru juga tergantung oleh motivasi berprestasi guru. Komitmen kerja yang tinggi dapat menimbulkan motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu dengan penuh keikhlasan. Hal ini didasarkan atas asumsi bahwa bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak adanya unsur pendorong agar semangat kerja tetap stabil. Motivasi merupakan komoditi yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk guru. Motivasi diperlukan untuk menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan akan tercapai. Motivasi

berprestasi bisa terjadi jika guru mempunyai kebanggaan akan keberhasilan. Tugas mengajar adalah tugas yang membanggakan dan penuh tantangan, sehingga guru-guru seharusnya mempunyai motivasi berprestasi.

Dari faktor-faktor yang telah dikemukakan di atas dapat diindikasikan bahwa komitmen kerja guru dipengaruhi oleh karakter-karakter baik pribadi maupun organisasi. Karakter organisasi inilah yang disebut dengan budaya organisasi. Sedangkan karakter pribadi salah satunya berkaitan dengan motivasi berprestasi guru. Berdasarkan pola pikir tersebut dianggap perlu untuk meneliti “Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Guru dengan Komitmen Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Barat”

## METODE PENELITIAN

### a. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan SD Negeri di Kecamatan Binjai Barat dengan guru sebagai subjek penelitian. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Juli 2012 sampai Agustus 2012.

### b. Jenis Penelitian dan Teknik Pengambilan Data

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan jenis studi korelasional. Pendekatan analisisnya adalah analisis deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel melalui angka-angka (Arikunto, 2010:47).

Pengambilan sampel dilakukan dengan *proportional stratified random sampling*. Berdasarkan hasil perhitungan sampel yang dilakukan, maka sampel yang diambil berdasarkan sampel yang

terbanyak yaitu 66 orang atau sebesar 32.35%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data yaitu Dari perhitungan data setiap variabel penelitian diperoleh hasil-hasil yang dapat dilihat pada Tabel berikut.

Nilai Statistik	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>
Skor Terendah	157	152	157
Skor Tertinggi	90	85	88
Rata-Rata (Mean)	123.14	118.89	121.29
Standar Deviasi(Sd)	19.95	20.04	21.06
Modus	123.5	117.3	119.83

Keterangan:

Y : Komitmen Kerja Guru

X<sub>1</sub> : Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> : Motivasi Berprestasi Guru

### a) Komitmen Kerja Guru

Untuk melihat gambaran lebih jelasnya sebaran data komitmen kerja guru dapat dilihat daftar frekuensi berikut.

No	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	F. Relatif (%)
1	90-99	8	12.12
2	100-109	9	13.64
3	110-119	10	15.15
4	120-129	14	21.21
5	130-139	11	16.67
6	140-149	10	15.15
7	150-159	4	6.06
<b>Jumlah</b>		<b>66</b>	<b>100</b>

Berdasarkan data pada Tabel di atas dapat dijabarkan bahwa dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 123.14. Dari nilai rata-rata yang diperoleh dapat diketahui pula bahwa sebanyak 14 responden

(21.21%) berada pada rata-rata kelas, sebanyak 27 responden (40.90%) berada di bawah rata-rata kelas, dan sebanyak 25 responden (37.88%) berada di atas rata-rata kelas.

### b) Budaya Organisasi

Untuk melihat gambaran lebih jelasnya sebaran data budaya organisasi dapat dilihat daftar frekuensi pada Tabel berikut.

**Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi**

No	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	F. Relatif (%)
1	85-94	6	9.09
2	95-104	10	15.15
3	105-114	12	18.18
4	115-124	13	19.70
5	125-134	10	15.15
6	135-144	9	13.64
7	145-154	6	9.09
<b>Jumlah</b>		<b>66</b>	<b>100</b>

Berdasarkan data pada Tabel di atas dapat dijabarkan bahwa dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 118.7. Dari nilai rata-rata yang diperoleh dapat diketahui pula bahwa sebanyak 13 responden (19.70%) berada pada rata-rata kelas, sebanyak 28 responden (42.42%) berada di bawah rata-rata kelas, dan sebanyak 25 responden (37.88%) berada di atas rata-rata kelas.

### c) Motivasi Berprestasi Guru

Untuk melihat gambaran lebih jelasnya sebaran data motivasi kerja dapat dilihat daftar frekuensi pada Tabel berikut.

**Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Berprestasi Guru**

No	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	F. Relatif (%)
1	88-97	8	12.12
2	98-107	10	15.15
3	108-117	11	16.67
4	118-127	12	18.18

5	128-137	10	15.15
6	138-147	8	12.12
7	148-157	7	10.61
<b>Jumlah</b>		<b>66</b>	<b>100</b>

Berdasarkan data pada Tabel di atas dapat dijabarkan bahwa dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 121.29. Dari nilai rata-rata yang diperoleh dapat diketahui pula bahwa sebanyak 12 responden (18.18%) berada pada rata-rata kelas, sebanyak 29 responden (43.94%) berada di bawah rata-rata kelas, dan sebanyak 25 responden (37.88%) berada di atas rata-rata kelas.

## A. Uji Kecenderungan Data

### a) Kecenderungan Data Komitmen Kerja Guru

Data nilai tertinggi ideal yang diperoleh adalah 185 dan terendah ideal adalah 37. Kemudian didapat Mean ideal ( $M_i = 111$ ) dan Standar deviasi ideal ( $Sd_i = 24.67$ )., sehingga diperoleh klasifikasi kecenderungan seperti pada Tabel berikut.

**Tabel Kecenderungan Komitmen Kerja Guru**

Interval Skor	Frekuensi	F. relatif	Kategori
148 – keatas	7	10.16%	Tinggi
111 – 147	38	57.58%	Cukup
74 – 110	21	31.82%	Kurang
74– ke bawah	0	0.00%	Rendah
<b>Jumlah</b>	<b>66</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh tingkat kecenderungan komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Barat mayoritas termasuk dalam kategori cukup.

### b) Kecenderungan Data Budaya Organisasi

Nilai tertinggi ideal yang diperoleh adalah 175 dan terendah ideal adalah 35. Kemudian didapat Mean ideal ( $M_i = 105$ ) dan Standar deviasi ideal ( $Sd_i = 23.33$ ). Hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut

**Tabel Kecenderungan Budaya Organisasi**

Interval Skor	Frekuensi	F.relatif	Kategori
140 – keatas	10	15.15%	Tinggi
105 – 139	40	60.61%	Cukup
70 – 104	16	24.24%	Kurang
70 – kebawah	0	0.00%	Rendah
<b>Jumlah</b>	<b>66</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh kecenderungan data budaya organisasi guru pada SD Negeri di Kecamatan Binjai Barat mayoritas termasuk dalam kategori cukup.

**c) Kecenderungan Data Motivasi Berprestasi Guru**

Nilai tertinggi ideal yang diperoleh adalah 180 dan terendah ideal adalah 36. Kemudian didapat Mean ideal ( $M_i = 108$ ) dan Standar deviasi ideal ( $Sd_i = 24$ ). Hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut.

**Tabel Kecenderungan Data Motivasi Berprestasi Guru**

Interval Skor	Frekuensi	F.relatif	Kategori
144 – keatas	9	13.64%	Tinggi
80 – 143	39	59.09%	Cukup
72 – 107	18	27.27%	Kurang
72 – kebawah	0	0.00%	Rendah
<b>Jumlah</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>	

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh kecenderungan data motivasi berprestasi guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Barat cenderung termasuk dalam kategori cukup.

**B. Pengujian Hipotesis**

**a) Hipotesis pertama**

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$H_o : \rho_{y1} \leq 0$

$H_o : \rho_{y1} > 0$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) dengan komitmen kerja guru ( $Y$ ) digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Koefisien korelasi antara variabel budayaorganisasi ( $X_1$ ) dengan komitmen kerja guru ( $Y$ ) sebesar 0.559 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0.313. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 5.39$  sedangkan  $t_{tabel} = 1.99$ . Oleh karena  $t_{hitung} (5.39) > t_{tabel} (1.99)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan komitmen kerja guru ( $Y$ ) Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini telah teruji secara empiris.

**b) Hipotesis Kedua**

Dari perhitungan korelasi *product* Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$H_o : \rho_{y2} \leq 0$

$H_o : \rho_{y2} > 0$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel motivasi berprestasi guru ( $X_2$ ) dengan komitmen kerja guru ( $Y$ ) digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Koefisien korelasi antara variabel motivasi berprestasi guru ( $X_1$ ) dengan komitmen kerja guru ( $Y$ ) sebesar 0.572 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0.327. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 5.58$  sedangkan  $t_{tabel} = 1.99$ . Oleh karena  $t_{hitung} (5.58) > t_{tabel} (1.99)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel motivasi berprestasi guru ( $X_2$ ) dan komitmen kerja guru ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa

hipotesis kedua penelitian ini telah teruji secara empiris.

### c) **Hipotesis Ketiga**

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y12} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y12} > 0$$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi guru ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru ( $Y$ ) digunakan analisis korelasi ganda, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji F. Koefisien korelasi ganda antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi guru ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru ( $Y$ ) adalah 0.732 sedangkan koefisien determinannya adalah 0.535. Setelah dilakukan uji F ternyata  $F_{hitung} (36.24) > F_{tabel} (3.15)$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan demikian koefisien korelasi ganda tersebut signifikan dan positif.

Variabel budaya organisasi memberikan sumbangan relatif sebesar 48.58% terhadap komitmen kerja guru sedangkan variabel motivasi berprestasi guru memberikan sumbangan relatif sebesar 51.42% terhadap komitmen kerja guru. Sumbangan efektif dari variabel budaya organisasi sebesar 26% sedangkan motivasi berprestasi guru memberikan sumbangan efektif terhadap komitmen kerja guru sebesar 27.53 %.

### **Pembahasan**

Dari Berdasarkan hasil uji kecenderungan data penelitian ditemukan bahwa komitmen kerja guru SD Negeri di Kabupaten Binjai Barat termasuk dalam kategori cukup. Dari 66 orang responden yang diteliti, ditemukan 7 responden (10.16%) kategori cukup, 37 responden

(57.58%) kategori cukup, 21 responden (31.82%) dalam kategori kurang, dan tidak ada responden yang tergolong kategori rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih harus ditingkatkan lagi komitmen kerja guru SD Negeri di Kabupaten Binjai Barat komitmen kerja guru merupakan kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan (*job*) atau aktivitas.

Dalam hal ini, guru hendaknya senantiasa melakukan evaluasi diri dan mau meningkatkan komitmennya dalam bekerja karena dengan semakin tinggi dan kuat komitmen kerja yang dimiliki guru maka dari komitmen itu akan memberikan kekuatan yang datang dari dalam diri guru itu sendiri untuk melaksanakan tanggung jawab yang besar, yang dijabarkan dalam perilaku kerjanya sesuai dengan standar yang diinginkan sekolah. Guru akan senantiasa sukarela untuk menerapkan pengajarannya, berusaha meningkatkan pengetahuannya termasuk pengetahuan pedagogik dalam menyampaikan materi pengajaran kepada siswa yang dampaknya memberikan hasil yang lebih baik bagi pengetahuan/keterampilan siswa. Beberapa faktor yang dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan komitmen kerja guru SD di kecamatan Binjai Barat di antaranya budaya organisasi dan motivasi berprestasi guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Barat.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan budaya organisasi dengan komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Barat. Hubungan tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi 0.559. Dengan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 0.312. Artinya 31.20% variabel budaya organisasi akan

memberikan kontribusi pada komitmen kerja SD Negeri di Kecamatan Binjai Barat. Hasil penelitian ini didukung pendapat Purba, (2010:33) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah perwujudan sehari-hari dari nilai dan tradisi yang mendasari organisasi tersebut yang akan terlibat bagaimana pegawai berperilaku, harapan pegawai terhadap organisasi, dan sebaliknya, serta apa yang dianggap wajar dalam hal bagaimana pegawai melaksanakan pekerjaannya. Dari hasil penelitian dan pendapat yang telah disebutkan dapat diketahui bahwasannya budaya organisasi memiliki kontribusi penting bagi komitmen kerja guru karena budaya organisasi ini juga berguna untuk membangun dan menciptakan komitmen agar para pimpinan maupun pekerja bersedia melaksanakan fungsi dari manajemen itu sendiri. Budaya organisasi sekolah yang memberikan sistem tindakan, nilai, dan kepercayaan bersama yang dikembangkan dalam lingkungan sekolah akan menjadi pedoman perilaku guru mempengaruhi munculnya komitmen kerja guru yang mendasari bagaimana guru bertekad dalam melakukan tindakannya khususnya dalam pelaksanaan tugasnya sebagai seorang guru yang tentunya akan mempengaruhi proses pembelajaran di kelas. Proses pembelajaran membutuhkan keaktifan pada kedua belah pihak yaitu guru sebagai pengendali, memimpin dan mengarahkan situasi pembelajaran, dan peserta didik sebagai pihak yang menerima kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu guru dituntut memiliki komitmen kerja dalam dirinya masing-masing. Hal tersebut juga didukung oleh dengan Siagian (2002:199) yang juga memaparkan salah satu fungsi dari budaya organisasi, yaitu: penumbuhan komitmen, dan senada

juga dengan Robbins (2001:294) yang menyebutkan pula bahwa budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri individu seseorang. Apabila budaya organisasi ini kuat berarti budaya organisasi tersebut memiliki nilai-nilai bersama yang merata dan dianut oleh setiap anggota organisasi sehingga meningkatkan timbulnya komitmen kerja

Adanya budaya organisasi yang memberikan nilai yang tinggi akan membangkitkan dan menumbuhkan komitmen kerja guru yang akan membawa dampak positif pada pekerjaan atau tugas seseorang, di manapun/di bidang apapun orang itu bekerja. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan berimplikasi pada mutu sekaligus profesionalitas guru aktifitas seorang guru yang memiliki komitmen dan yang tidak memiliki komitmen akan tampak berbeda. Guru yang memiliki komitmen rendah biasanya kurang memberikan perhatian kepada murid, demikian pula waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran pun sangat sedikit. Sedangkan guru yang memiliki komitmen tinggi biasanya memiliki tingkat perhatian yang tinggi kepada murid, demikian pula waktu yang disediakan untuk peningkatan mutu pendidikan sangat banyak. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan bekerja secara profesional dan berusaha menjadi figur seorang guru yang ideal.

Penerimaan hipotesis yang menyatakan terdapatnya hubungan motivasi berprestasi guru dengan komitmen kerja guru, menunjukkan bahwa apa yang ditemukan dalam hasil penelitian oleh Wau (2012) yang menunjukkan motivasi berprestasi memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen afektif kepala sekolah sebesar 0.42. Iklim kerja

memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen afektif kepala sekolah sebesar 0.36. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya akan benar-benar menjiwai pekerjaannya dan hal itulah yang menumbuhkan komitmen kerja guru. Menjiwai pekerjaan akan berusaha semaksimal mungkin bekerja sehingga tercapai tujuan yang diharapkan.

Temuan ini juga didukung oleh pernyataan Mc.Clelland dalam Terry (2003:304) bahwa orang-orang yang mempunyai *need for achievement* yang tinggi akan memikirkan dan bertekad di dalam dirinya bagaimana mereka dapat meningkatkan pekerjaan mereka, mempertanyakan bagaimana mereka dapat menyelesaikan sesuatu yang berharga, dan mendapatkan kepuasan yang besar dari usaha mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Itulah yang memberikan kekuatan guru untuk melakukan tugasnya dengan berprestasi. Selain itu didukung juga pendapat Schutz (1992:67) bahwasannya komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam pekerjaannya, tanpa adanya suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik. Komitmen adalah tekad yang kuat, yang mendorong untuk mewujudkannya, terlepas dari beberapa rintangan yang mungkin.

Melalui hasil temuan dalam penelitian ini bahwasannya motivasi berprestasi guru berhubungan dan memberikan kontribusi terhadap komitmen kerja guru, karena guru perlu memiliki motivasi untuk berprestasi sehingga guru terdorong untuk berjanji pada dirinya dan sekolahnya untuk melakukan segala aturan dan peraturan dan melaksanakan tugas guru dengan baik dan penuh tanggung

jawab. Dalam sekolah, guru merupakan tenaga professional yang berhadapan dengan siswa, maka guru dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pendidik mampu menjalankan apa yang menjadi peran dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya dan harus mempunyai komitmen yang kuat dalam bekerja. Guru yang berkomitmen kerja yang tinggi akan bekerja keras, hal ini dilakukan bukan hanya untuk dirinya tetapi juga pada orang lain.

Dari hasil penelitian juga diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi guru dengan komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Barat. Hal ini memberikan informasi bahwa komitmen kerja guru dapat ditingkatkan dengan kontribusi budaya organisasi dan memiliki motivasi berprestasi pada diri masing-masing guru.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, temuan dan pembahasan penelitian maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan budaya organisasi dengan komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Barat bentuk hubungannya linier melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 55.40 + 0.57 X_1$  dengan besar koefisien korelasi yakni 0.559. Hal ini berarti makin baik budaya organisasinya maka makin tinggi pula komitmen kerja guru. Selain itu budaya organisasi ini memberikan sumbangan efektif terhadap komitmen kerja guru dengan besar sumbangan 26%.

- b. Terdapat hubungan mempunyai hubungan yang positif dan motivasi berprestasi guru dengan komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Barat bentuk hubungannya linier melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 58.07 + 0.53 X_2$  dengan besar koefisien korelasi yakni 0.572. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki guru maka makin tinggi pula komitmen kerja guru. Selain itu motivasi berprestasi guru ini memberikan sumbangan efektif terhadap komitmen kerja guru dengan besar sumbangan 27.53%.
- c. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Barat dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0.732 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.535. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama mempunyai hubungan yang kuat dan memberikan kontribusi yang besar yaitu sebesar 53.5% untuk meningkatkan komitmen kerja guru.

## 2. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan temuan hasil penelitian ini adalah:

1. Disarankan kepada guru dapat menjalin kerjasama yang baik antara guru dengan kepala sekolah dan dengan sesama rekan guru lainnya serta menumbuhkan hubungan baik dan penuh kekeluargaan sehingga guru merasa berada dalam satu keluarga besar di sekolah. Selain itu antara

- kepala sekolah dengan guru tetap menjaga komunikasi baik dan jika ada masalah supaya diselesaikan secara terbuka sehingga menemukan solusi yang terbaik. Guru juga disarankan untuk memiliki rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap sekolah dan pekerjaan sehingga guru merasa bahwa guru berkomitmen melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan bersedia mengembangkan dirinya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan kompetensi yang diadakan. Guru juga disarankan untuk lebih terbuka dan menumbuhkan rasa senang hati dan kebanggaan dalam menerima tugas-tugas sebagai guru.
2. Disarankan kepada kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Binjai Barat hendaknya memberikan pengarahan guru untuk dapat membentuk komitmen kerja guru dan bersedia untuk dapat saling berdiskusi dan bertukar pikiran mengenai program sekolah maupun hal-hal lain menyangkut pembelajaran dan kemajuan sekolah.
  3. Selain itu kepala sekolah disarankan untuk lebih memperhatikan kebutuhan guru dalam melaksanakan pembelajaran dengan menyediakan fasilitas dan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya. Dengan demikian guru merasa difasilitasi dan termotivasi untuk berprestasi karena diberikan kesempatan untuk berkreativitas dan mengembangkan dirinya dalam bekerja. Selain itu keterlibatan guru juga penting diberikan kepada kepala sekolah sehingga guru merasa diberikan kesempatan untuk ikut serta dan menjadi satu bagian penting bagi sekolah dan pekerjaannya.

4. Kepala sekolah juga disarankan untuk membangun terciptanya budaya organisasi yang benar-benar bisa mencerminkan suatu identitas yang baik yang membedakan sekolahnya berbeda dengan sekolah lainnya. Budaya organisasi yang berdisiplin dan beretika perlu diterapkan di sekolah yang menjadi dasar nilai dan menjadi pedoman bagaimana guru juga berperilaku di sekolah.
5. Disarankan kepada Kepala Dinas Pendidikan, sebaiknya perlu memberikan kesempatan yang merata kepada guru-guru dalam meningkatkan kompetensinya dan dalam berinovasi serta kepala sekolah perlu lebih memperhatikan guru dengan senantiasa memberikan motivasi, waktu untuk berdiskusi, sehingga guru merasa diperhatikan kesejahteraannya dan membuat guru merasa betah di sekolah dan termotivasi bekerja lebih baik lagi karena pekerjaannya dihargai.
6. Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap komitmen kerja guru.

#### **RUJUKAN**

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bafadal, Ibrahim. 2004. *Peningkatan profesionalisme Guru Sekolah Dasar dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Burhanuddin, Salam. 1997. *Pengantar Pedagogik (dasar-dasar ilmu mendidik)*. Jakarta : Rineka Cipta

- Buraidah. 2003. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X”, *Tesis*, Semarang: Unnes
- Colquitt, Jasson A, Jeffrey A. Lepine, dan Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. New York: Mc. Graw Hill
- Cooper C. L. dan Makin P. 1995. *Psikologi Untuk Manajer*. Alih Bahasa : Lilian Yuwono. Jakarta: Arcan
- Haryanti. 2007. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan”, *Tesis*, Bandung: Unpad
- Hasibuan, S. P. Malayu. 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. 1988. *Education Administration: Theory, Research, and Practice* (6<sup>th</sup> ed., international edition). Singapura: Mc Graw-Hill Co
- \_\_\_\_\_. 2008. *Educational Administration*. New York: Mc. Graw Hill
- Juniman. 2009. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru. *Tesis*. Medan: Unimed
- Kartolo. 2007. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Muslim Nusantara Al-Wasliyah Medan.”, *Tesis*, Medan: Unimed
- Kotter, John P, James L. Hesskett. 1992. *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press.

- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat
- Lee, S., Craswell, J. P., & Allen, N. J. 2000. *Foundations of Behavioral Research (Fourth Edition)*. Orlando, Florida: Hartcourt Brace College Publishers.
- Liliwari, Alo. 1997. *Komunikasi Antarpribadi*. Bandung: Citra Aditya
- Louis, K.S. (1998). *Effects of teacher quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy. School Effectiveness and School Improvement*. 9(1), 1-27.  
<http://web.usm.my/education/publication/mohd%20zohir.pdf>
- Lubis. 2007. “*Hubungan Komitmen Organisasi dan Pengetahuan Manajemen dengan Kinerja Kepala Sekolah*”, Tesis, Medan: Unimed
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- \_\_\_\_\_. 1995. *Organizational Behavior (10<sup>th</sup> Ed)*. New York: McGraw-Hill
- Mahmuddin. 1999. *Motivasi dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Meyer, J. P., dan N. J. Allen. 1984. *Testing The “Side Bet Theory” of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. Journal of Applied Psychological*, 69, 372-378.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Newbury Park, CA: Sage
- McClelland, D. 1987. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Miner, J.B. (1992). *Industrial Organizational Psychology*, Mc Graw-Hill, Inc.
- Mondy. R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh (Terjemahan)*, Jakarta: Erlangga
- Mondy, R.Wayne dan Noe, Robert M. 1996. *Human Resource Management*, Prentice Hall, Inc. Upper Saddle River, New Jersey.
- Mowday, R.T, Porter, L.W, dan Steers, R.M. 1982. *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Natawijaya, Rochman dan Moesa, Moein. 1992. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: DIRJEN DEPDIKBUD.
- Newstrom, John W dan Davis K. 2002. *Perilaku dalam Organisasi*. Terjemahan Jakarta: Erlangga
- Nitisemo. 1996. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ogbor, John O. 2001. “Critical Theory and The Hegemony of Corporate Culture” *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 14 No.6. MBC: London.
- Purba, Sukarman. 2010. *Kinerja Pimpinan Jurusan di Perguruan Tinggi: Teori, Konsep, dan Korelatnya*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Riduwan dan Sunarto. 2009. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis Lengkap dengan Aplikasi SPSS*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior, Buku 2*. Alih bahasa:

- Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhallindo
- \_\_\_\_\_. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- \_\_\_\_\_. 2003. *Organizational Behavior, 9<sup>th</sup> Edition*. (Perilaku Organisasi, edisi ke-9), edisi Indonesia. Alih Bahasa Tim INDEKS. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Sambasivan, Md Zabid Abdul Rashid Murali dan Juliana Johari. 2003. "The Influence of Corporate Culture and Organizational Commitment on Performance". *Journal of Management Development, Vol. 22, No. 8*
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. 1990. *Psychology and Industry Today (An Introduction to Industrial and Organizational Psychology-Fifth Edition)*. New York: Maxwell Mc Millan.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sharplin, A. 1995. *Strategic Management*. New York: Mc. Graw Hill
- Siagian, S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sidi, Indra Djati. 2000. *Pendidikan dan Peran Guru Dalam Era Globalisasi*. Artikel. Majalah Komunikasi No. 25/Tahun VII.
- Sopandi. 2001. *Strategi Pengembangan Budaya Mutu dalam Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)*. Universitas Pendidikan Indonesia Bandung
- Spector, P. E. 2000. *Industrial and Organizational Psychology : Research and Practice (Second Edition)*. New York: JohnWiley & Sons, Inc.
- Steers, R. M dan Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. USA: Mc. Graw Hill
- Steers, R. M. 1995. *Antecedents and outcomes of Organizational Commitment*. *Administrative Science Quarterly*.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Susanto, A. B. 1997. *Manajemen Aktual*. Jakarta: PT. Grasindo
- Terry, George R. 2003. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman Husaini, 2008. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Usman Uzer, Moh. 2006. *Menjadi Guru Professional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Wau, Yasaratodo. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Kemampuan Pribadi, Iklim Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Afektif Kepala Sekolah (Studi Empiris pada Sekolah Menengah Pertama di Pulau Nias). *Disertasi*, Medan: Unimed