

DAMPAK KOMUNIKASI MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN PROFESI PADA PRESTASI KERJA

Ade Rizlan Saeful Miqdar¹, Henny Suharyati²

Universitas Pakuan Bogor

aderizlan@gmail.com¹, henny.suharyati@unpak.ac.id²

Abstract

This research is a quantitative research which has the object to know about the Correlation between Achievement Motivation and job satisfaction with the commitment to the profession either in the severally ways or jointly.

This research has been done in the Junior High School private technique department at Sub-district of Ciampea, District of Bogor in 2018. The amount of research sample is 120 Junior High School teachers which is taken by proportional random sampling from the population of 140 teachers of private Junior High School. Statistic correlation technique and linear regression statistic test are used in the analysis data. The examination hypothesis was done at 0.05 significance level.

There are three main conclusions: First: There is a positive and highly significant correlation between Achievement Motivation with the commitment to the profession which is shown by regression equation $\hat{Y} = 97,53 + 0,34 X_1$ and correlation coefficient $r_{y1} = 0,452$. Second: There is positive and highly significant correlation between job satisfaction with the commitment to the profession which is shown by regression equation $\hat{Y} = 91,09 + 0,37 X_2$ and correlation coefficient $r_{y2} = 0,481$. Third: There is positive and highly significant correlation between Achievement Motivation and job satisfaction all together with the commitment to the profession that is shown by regression equation $\hat{Y} = 70,96 + 0,26 X_1 + 0,26 X_2$ and correlation coefficient $r_{y12} = 0,532$. Based on the result of the research, the conclusion is that the commitment to the profession can be developed by Achievement Motivation and job satisfaction.

Keyword: Achievement Motivation, Job Satisfaction, Commitment to the Profession

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen terhadap Profesi baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Swasta Jurusan Teknik di Kecamatan Ciampea, Kabupaten Bogor pada tahun 2018. Jumlah sampel penelitian sebanyak 120 guru SMP yang diambil secara proporsional random sampling dari populasi 140 guru SMP swasta. Teknik statistik korelasi dan uji statistik regresi linier digunakan dalam analisis data. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05.

Ada tiga kesimpulan utama: Pertama: Terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara Motivasi Berprestasi dengan Komitmen pada profesi yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 97,53 + 0,34 X_1$ dan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,452$. Kedua: Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen terhadap profesi yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 91,09 + 0,37 X_2$ dan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,481$. Ketiga: Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara Motivasi Berprestasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan komitmen

terhadap profesi yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 70,96 + 0,26 X_1 + 0,26 X_2$ dan koefisien korelasi $r_{y12} = 0,532$. Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa komitmen terhadap profesi dapat dikembangkan melalui Motivasi Berprestasi dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, Komitmen terhadap Profesi

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor sangat penting dalam menentukan kemajuan sesuatu bangsa. Baik buruknya, maju mundurnya suatu bangsa sangat ditentukan oleh mutu pendidikan bangsa itu. Terpuruknya suatu bangsa dapat dipastikan disebabkan antara lain oleh kurang baiknya mutu pendidikan bangsa tersebut. Jadi, berbicara tentang pendidikan sebenarnya berbicara tentang mutu negara. Baik buruknya mutu pendidikan suatu bangsa atau negara akan sangat ditentukan oleh baik buruknya mutu atau kualitas sekolah. Jika pernyataan ini didramatisasi (direnungkan dan disusun secara berurutan), maka satu-satunya yang menentukan mutu suatu negara ialah mutu sekolah yang ada di negara itu.

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, maka untuk memperbaiki negara adalah memperbaiki pendidikannya. Memperbaiki pendidikan tidak lepas dari sumber daya manusianya. SDM dalam pendidikan yakni guru harus memiliki kompetensi tinggi dalam bidangnya masing-masing. Hal inilah, yang melatar belakangi muncul undang-undang guru dan dosen; dari undang-undang ini muncul kebijakan uji kompetensi bagi para guru dan dosen. Diyakini dengan adanya Undang-Undang Guru dan Dosen, martabat guru semakin dihargai, profesi guru dapat disejajarkan dengan profesi-profesi lain, mendorong peningkatan kualitas guru, dan akhirnya bermuara pada peningkatan mutu pendidikan Indonesia. Dengan adanya Undang-Undang Guru dan Dosen, saat ini profesi guru pun mulai dilirik orang, karena Undang-Undang ini menjanjikan perbaikan kesejahteraan bagi para guru yang profesional, yaitu tunjangan sebesar satu kali gaji pokok dan tambahan tunjangan fungsional (Permendiknas RI Nomor 18 Tahun 2007). Meski demikian, Undang-Undang Guru dan

Dosen juga membawa konsekuensi yang tidak mudah bagi para guru. Walaupun menjanjikan perbaikan kesejahteraan bagi para guru, Undang-Undang ini menuntut banyak hal dari para guru. Lamanya kondisi guru berada dalam ketidaksejahteraan telah membentuk tradisi-tradisi yang terinternalisasi dalam kehidupan guru sampai sekarang. Konkritnya, kondisi itu lebih mengacu pada ranah akademis.

Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru ialah merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Kedudukan guru dalam kegiatan belajar mengajar juga sangat strategis dan menentukan. Disebut strategis karena guru yang akan menentukan kedalaman dan keluasan materi pelajaran, sedangkan bersifat menentukan karena guru yang memilah dan memilih bahan pelajaran yang akan disajikan kepada peserta didik. Semua itu tidak akan dapat dicapai apabila guru itu sendiri tidak memiliki keprofesionalitasan dalam dirinya.

Melihat begitu pentingnya peran guru dalam proses pendidikan dan sekaligus sebagai pihak yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan proses pendidikan atau kegiatan belajar mengajar (KBM) di sekolah, dituntut untuk memiliki sikap yang positif terhadap jabatannya. Guru merupakan suatu jabatan yang memerlukan keahlian, tanggung jawab dan jiwa rela memberikan layanan sosial di atas kepentingan pribadi. Sesuai dengan tuntutan jabatan guru tersebut, maka

jabatan guru merupakan jabatan "profesi".

Oleh karena itu, tujuan program pendidikan akan dapat dicapai oleh guru yang mempunyai sikap profesional yang positif. Profesi guru adalah pekerjaan karir yang bersifat *service* bantuan keahlian dengan tingkat ketepatan, keuletan yang tinggi untuk kebahagiaan pengguna berdasarkan norma-norma yang berlaku. Keberadaan Profesi guru telah diatur sesuai dengan aturan atau norma tertentu yang disebut dengan kode etik profesi guru.

Kualitas guru merupakan salah satu faktor penting yang sangat dibutuhkan, agar sekolah dapat menyusun berbagai macam pengembangan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan (*goal*) pendidikan. Profesionalisme dan kualitas kerja guru merupakan indikator dari adanya komitmen guru terhadap profesinya.

Komitmen Profesi guru sangat dipengaruhi oleh kemampuan dari seseorang untuk menyesuaikan, memaknai dan menjalankan semua tugas- tugasnya dengan baik sesuai dengan mekanisme kerja yang berlaku pada kode etik profesi guru. Kemampuan guru sangat terkait erat dengan kemampuan kognitif, emosional dan kemampuan fisik seorang guru dalam melaksanakan pekerjaan. Jika Semua itu dapat dilaksanakan dengan benar dan sesuai maka akan terbentuk profesi guru. Adanya respons psikologis guru terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas yang dimilikinya, setiap guru akan merespon setiap kejadian dan terakumulasi menjadi rasa senang atau malah sebaliknya sedih, kecewa, marah, dan lain sebagainya yang akan berdampak pada komitmen terhadap profesinya sebagai seorang guru.

Ukuran komitmen profesi guru terlihat dari rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sebagai amanah profesi yang diembannya dan rasa tanggung jawab moral pada profesinya. Sikap ini dibuktikan dengan rasa tanggung jawab mempersiapkan segala kelengkapan alat- alat pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran, mempertimbangan metodologi yang digunakan, termasuk media pembelajaran

serta instrumen penilaian/ evaluasi yang akan digunakan dalam melaksanakan evaluasi. Komitmen profesi yang kuat akan berdampak positif terhadap *output* peserta didik yang dihasilkan.

Komitmen profesi guru juga dipengaruhi oleh *power* yang mendorong guru untuk bekerja optimal untuk berusaha sekuat tenaga menyesuaikan tujuan profesinya. Dorongan inilah yang akan menjadi kekuatan untuk mempertahankan diri agar tetap berada dalam kondisi apapun, sehingga anggota akan berusaha untuk menaati setiap kebijakan dalam pekerjaannya, memahami akan tanggung jawab profesinya, disiplin dan tidak terpengaruh oleh perubahan situasi dan kondisi yang terjadi sehingga komitmen profesi akan terbentuk dengan sendirinya karena terdorong untuk bekerja baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen profesi guru diantaranya: Motivasi guru untuk menjadi guru yang baik dalam membangun pendidikan, Kepuasan kerja guru yang bagus dan terarah yang akan membuat komitmen menjadi lebih kuat, Kepuasan Kerja sekolah yang kondusif dan menyenangkan bagi warga sekolah, efikasi diri, tingkat stres kerja, kondisi kesejahteraan yang dibawah standar kriteria hidup layak, komunikasi interpersonal dan intrapersonal guru serta lain sebagainya.

Berdasarkan Uraian diatas dapat digambarkan bahwa komitmen terhadap profesinya masih dibawah standar yang tersurat dalam kode etik maupun undang- undang guru. Hal ini diperkuat dengan data dari isian survei awal yang dilakukan pada bulan februari 2018 melalui kuesioner pada 30 orang responden guru GTY MTs Se-Kecamatan Ciampea diantaranya adalah.

1. 46,67 % guru merasa cukup dengan keahlian yang sudah dimilikinya belum berusaha untuk

- mengembangkan diri sebagai profesi guru
2. 40 % guru melibatkan perasaan dalam bekerja, guru terkadang merasa kecewa dengan profesi sendiri.
 3. 41,67% komitmen guru terhadap kelompok kerja menjadi hambatan, teman sejawat belum menjadi prioritas sebagai peluang untuk mengembangkan karir dan menjadi motivasi
 4. 38,33% dalam kewajiban melaksanakan profesi, masih ada guru yang belum taat mematuhi peraturan serta melaksanakan peran sebagai guru
 5. 45 % guru mengalami ketidakpuasan terhadap biaya profesi, guru beranggapan gaji dan tunjangan di sekolah swasta tidak menjanjikan
 6. 50 % dalam pengembangan organisasi Profesi, sebagian guru menganggap mengikuti organisasi dapat membuang waktu dan manfaatnya tidak menunjang penghasilan.

Fenomena diatas menunjukkan bahwa terlihat adanya permasalahan dalam kualitas komitmen profesi guru terhadap pekerjaan atau profesinya, walaupun sebelumnya memiliki prestasi yang baik. Hal ini diduga disebabkan beberapa hal, antara lain karena kurangnya motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya, kurang kondusifnya Kepuasan Kerja di sekolah, kurangnya kerjasama antar rekan kerja, kurangnya kesempatan guru dalam promosi, kurangnya kompetensi guru dalam bekerja, kurangnya upaya guru untuk meningkatkan kemampuannya dikarenakan status pekerjaannya sebagai guru Yayasan dan faktor-faktor lainnya.

Diantara faktor-faktor diatas motivasi berprestasi guru dan Kepuasan kerja guru diduga kuat mempengaruhi Komitmen terhadap Profesi guru. Motivasi seseorang dalam menjalankan tugasnya sebagai guru merupakan pendorong yang kuat untuk memperkuat komitmen terhadap profesinya. Motivasi berprestasi dapat mengikat emosional seseorang dengan apa yang dikerjakan dalam suatu profesi. Kepuasan kerja seorang guru mengikat komitmen dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, peluang promosi yang cerah

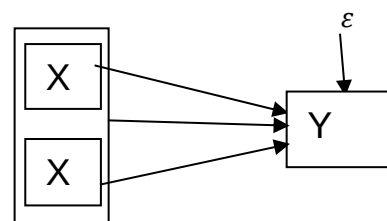
meningkatkan rasa komitmen guru. Salah satu cara untuk mengetahui tingkat hubungan antara motivasi berprestasi guru dan kepuasan kerja guru dengan Komitmen terhadap profesi guru perlu pembuktian melalui penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Komitmen terhadap Profesi (2) Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen terhadap Profesi. (3) Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen terhadap Profesi.

Penelitian akan dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah yang berada di Kecamatan ciampea Kabupaten Bogor Provinsi Jawa barat dengan unit analisis Madrasah Tsanawiyah sebanyak 10 sekolah dengan jumlah guru 140 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel acak sederhana (*sample random sampling*). Teknik menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Slovin dengan *margin error* 5%. Berdasarkan perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel hasil pembulatan adalah 104 orang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasi. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Motivasi Berprestasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dan satu variabel terikat yaitu Komitmen terhadap Profesi (Y). Konstelasi masalah dalam penelitian digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 1. Konstelasi Variabel Penelitian

Keterangan:

X1 = Motivasi Berprestasi

X2 = Kepuasan Kerja

Y = Komitmen terhadap Profesi

ε = Variabel lain

Untuk memperoleh data, tentang Komitmen terhadap Profesi, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja, disusun instrumen penelitian melalui beberapa tahap yaitu: 1) mengkaji semua teori yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian, 2) Menyusun indikator dari setiap variabel penelitian, 3) Menyusun kisi-kisi, 4) Menyusun butir-butir pernyataan dan menetapkan skala pengukuran, 5) Uji coba instrumen, 6) Analisis butir soal dengan menguji validitas dan reliabilitas.

Pada penelitian ini terdapat tiga data variabel yang dikumpulkan, yaitu Komitmen terhadap Profesi, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini dikembangkan melalui indikator dari masing-masing variabel. Berdasarkan indikator tersebut kemudian dibuat kisi-kisi dan selanjutnya butir-butir instrumen beserta skala pengukurannya. Tahap berikutnya dilakukan uji coba instrumen untuk menguji validitas dan reliabilitasnya.

Data penelitian yang telah terkumpul dianalisis menggunakan kerangka statistik, meliputi: analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Statistik deskriptif meliputi perhitungan mean, median, modus, varians sampel, dan standar deviasi, juga penyajian data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram. Statistik inferensial digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik inferensial yang digunakan adalah statistik parametris. Statistik parametris dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dengan teknik regresi dan korelasi sederhana maupun regresi dan korelasi ganda dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Langkah-langkah analisis data

dengan analisis statistic parametris adalah: (1) Uji persyaratan analisis, meliputi: uji normalitas galat baku taksiran, uji homogenitas varians dan uji linearitas regresi; (2) pengujian hipotesis, menggunakan teknik statistic regresi dan korelasi. Pengujian hipotesis pertama dan kedua menggunakan analisis regresi dan korelasi sederhana, sedangkan hipotesis ketiga menggunakan analisis regresi dan korelasi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan uji normalitas galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}_1$) variabel Komitmen terhadap Profesi (Y) atas kepemimpinan transformasional (X₁) diperoleh nilai L_{hitung} 0,0859 sedangkan nilai L_{tabel} 0,193, persyaratan normal adalah $L_h < L_t$, dengan demikian galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}_1$) variabel Komitmen terhadap Profesi (Y) atas Motivasi Berprestasi (X₁) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji normalitas galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}_2$) variabel Komitmen terhadap Profesi (Y) atas Kepuasan Kerja diperoleh nilai L_{hitung} 0,0581 sedangkan nilai L_{tabel} 0,193, persyaratan normal adalah $L_h < L_t$, dengan demikian galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}_2$) variabel Komitmen terhadap Profesi (Y) atas Kepuasan Kerja (X₂) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Pengujian homogenitas dilakukan dengan menggunakan uji *Bartlett*. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh χ^2_{hitung} 45,32, sedangkan χ^2_{tabel} 50,99 Persyaratan data tersebut homogen bila $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$. Hal tersebut bermakna bahwa kelompok data Komitmen terhadap Profesi (Y) atas Motivasi Berprestasi (X₁) berasal dari populasi yang homogen.

Sebagaimana pengujian homogenitas varians data sebelumnya, pengujian homogenitas dilakukan

dengan uji *Bartlett*. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai χ^2_{hitung} 41,25, sedangkan χ^2_{tabel} 49,80. Persyaratan data tersebut homogen bila $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$. Hal tersebut bermakna bahwa kelompok data Komitmen terhadap Profesi (Y) atas Kepuasan Kerja (X_2) berasal dari populasi yang homogen.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara Motivasi Berprestasi (X_1) dengan Komitmen terhadap Profesi (Y). Analisis linier sederhana antara Motivasi Berprestasi dengan Komitmen terhadap Profesi memiliki persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 97,53 + 0,34 X_1$ dengan arah koefisien regresi sebesar 0,34 dan konstanta sebesar 97,53.

Hasil uji keberartian persamaan regresi diperoleh F_{hitung} sebesar 31,21 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,93 (dk pembilang = 1, dk penyebut = 102 dan $\alpha = 0,05$) yang berarti nilai ($F_{hitung} > F_{tabel}$).

Untuk menguji apakah persamaan regresi tersebut linier atau tidak, dilakukan dengan uji F. Persamaan regresi tersebut dikatakan linear apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Mencermati hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 0,1, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar yaitu 1,63 pada taraf $\alpha = 0,05$ yang berarti nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 97,53 + 0,34 X_1$ dapat dinyatakan linier.

Kesimpulannya adalah persamaan regresi tersebut linier dan signifikan. Gambaran persamaan regresi linier variabel Motivasi Berprestasi (X_1) dengan Komitmen terhadap Profesi (Y) dapat dilihat pada gambar berikut:

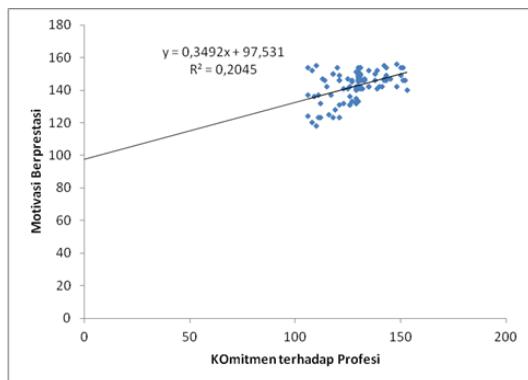


Diagram Pencer Hubungan Motivasi Berprestasi (X_1) dengan Komitmen terhadap Profesi (Y)

Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel Motivasi Berprestasi (X_1) dengan Komitmen terhadap Profesi (Y), maka perlu diuji signifikansi koefisien korelasinya dan uji t. Perhitungan analisis sederhana menghasilkan koefisien korelasi r_{y1} sebesar 0,452, sedangkan koefisien determinan r^2_{y1} sebesar 0,204 yang berarti faktor Motivasi Berprestasi berperan memberikan kontribusi 20,40% terhadap Komitmen terhadap Profesi sedangkan 79,30% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara Kepuasan Kerja (X_2) dengan Komitmen terhadap Profesi (Y). Analisis linier sederhana antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen terhadap Profesi memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 91,09 + 0,37 X_2$ dengan arah koefisien regresi sebesar 0,44 dan konstanta sebesar 81, 206. Pengujian mengenai kebenaran hasil regresi tersebut juga dimaksudkan menguji hipotesis tentang adanya hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen terhadap Profesi, maka untuk keperluan itu diperlukan uji signifikansi dan linier terhadap persamaan regresi dengan menggunakan uji F.

Berdasarkan hasil uji keberartian persamaan regresi diperoleh F_{hitung} sebesar 27,92. sedangkan F_{tabel} sebesar 3,93 (dk pembilang = 1, dk penyebut = 102 dan $\alpha = 0,05$) yang berarti nilai ($F_{hitung} > F_{tabel}$).

Untuk menguji apakah persamaan regresi tersebut linier atau tidak, dilakukan dengan uji F. Persamaan regresi tersebut dikatakan linear apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Mencermati hasil perhitungan, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 0,94, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 1,63 yang berarti nilai $F_{hitung} <$

F_{tabel} . Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 91,09 + 0,37 X_2$ dapat dinyatakan linier.

Dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier dan signifikan. Gambaran persamaan regresi linier variabel Kepuasan Kerja (X_2) dengan Komitmen terhadap Profesi (Y) dapat dilihat pada gambar berikut:

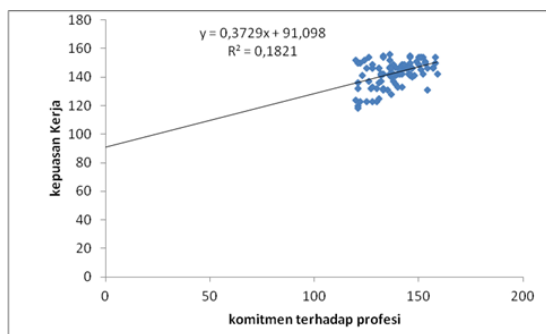


Diagram Pencar Hubungan Kepuasan Kerja (X_2) dengan Komitmen terhadap Profesi (Y)

Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel Kepuasan Kerja (X_2) dengan Komitmen terhadap Profesi (Y), maka perlu diuji signifikansi koefisien korelasinya dan uji t. Perhitungan analisis sederhana menghasilkan koefisien korelasi r_{y2} sebesar 0,427. Koefisien determinan r^2_{y1} sebesar 0,182 yang berarti faktor Kepuasan Kerja berperan memberikan kontribusi 18,20% terhadap Komitmen terhadap Profesi sedangkan 81,30% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara Motivasi Berprestasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama dengan Komitmen terhadap Profesi (Y). Analisis linier ganda antara Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dengan Komitmen terhadap Profesi memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 70,96 + 0,26 X_1 + 0,26 X_2$. Pengujian mengenai kebenaran hasil regresi tersebut juga dimaksudkan menguji hipotesis tentang adanya hubungan positif antara Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dengan Komitmen terhadap Profesi.

Analisis korelasi parsial dilakukan untuk melihat hubungan salah satu variabel bebas dengan variabel terikat dalam kondisi variabel bebas lainnya dikontrol (tetap). Uji signifikansi terhadap nilai korelasi parsial dilakukan dengan uji t. berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai korelasi parsial antara Motivasi Berprestasi dengan Produktivitas kerja, jika Kepuasan Kerja dikendalikan sebesar $r_{y1.2} = 0,532$.

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi parsial dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai kontrol didapat nilai t_{hitung} sebesar 2,149 sedangkan nilai $t_{\text{tabel}} = 2,62$ pada taraf $\alpha = 0,05$. Nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Komitmen terhadap Profesi, dimana nilai Kepuasan Kerja dikontrol adalah signifikan.

Perhitungan korelasi parsial antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen terhadap Profesi, jika Motivasi Berprestasi dikendalikan menghasilkan nilai $r_{y2.1} = 0,285$. Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi parsial dengan variabel Motivasi Berprestasi Sebagai kontrol didapat nilai t_{hitung} sebesar 3,97 sedangkan nilai $t_{\text{tabel}} = 1,98$ pada taraf $\alpha = 0,05$. Perhitungan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} menunjukkan bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas kerja, dimana nilai Motivasi Berprestasi dikontrol signifikan.

Dari hasil penelitian terbukti bahwa kebenaran ketiga hipotesis yang telah dirumuskan, adanya hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen terhadap Profesi. Dengan memperhatikan bentuk hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dalam bentuk hubungan fungsional maka Komitmen terhadap Profesi merupakan hasil kerja dari Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja.

1. Hubungan antara Motivasi Berprestasi (X1) dengan Produktivitas Guru (Y).

Hubungan fungsional antara Motivasi Berprestasi (variabel X1) dengan Komitmen terhadap Profesi (variabel Y) dapat ditunjukkan dengan persamaan $\hat{Y} = 97,53 + 0,34 X_1$. Persamaan ini bermakna bahwa nilai variabel terikat Komitmen terhadap Profesi (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Motivasi Berprestasi (X1).

Nilai koefisien korelasi Motivasi Berprestasi dengan Komitmen terhadap Profesi adalah $r_{y1} = 0,452$. dan koefisien determinasi $r^2_{y1} = 0,204$ yang dihasilkan, memperlihatkan tingkat hubungan yang sangat signifikan serta sumbangan yang diberikan oleh variabel Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen terhadap Profesi adalah 20,40% terhadap Komitmen terhadap Profesi.

Pada hakikatnya Motivasi Berprestasi merupakan perilaku pimpinan dalam mempengaruhi bawahan untuk melakukan perubahan kearah yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi Berprestasi dalam penelitian ini menggunakan 4 indikator, yaitu adalah a) Senang terhadap prestasi hasil karya sendiri; b) Kreatif , mampu mengungkapkan ide baru untuk mengejar hasil, gigih dan energik dalam bertindak; c) Menyukai tantangan, sikap kesiapan diri dalam menghadapi rintangan; d) Memilih tugas yang beresiko untuk maksud memicu ide untuk berinovasi; e) Mengevaluasi untuk memperbaiki menjadi lebih baik. Indikator ini menjadi tolak ukur tinggi rendahnya Motivasi Berprestasi dalam meningkatkan Komitmen terhadap Profesi .

Berdasarkan hubungan fungsional hasil penelitian tersebut dapat dinyatakan bahwa Komitmen terhadap Profesi merupakan hasil dari bekerjanya Motivasi Berprestasi. Semakin tinggi Motivasi Berprestasi maka semakin baik pula Komitmen terhadap Profesi di sekolah tersebut. Hal yang sebaliknya akan terjadi apabila Motivasi Berprestasi sekolah rendah maka semakin rendah pula Komitmen terhadap Profesi di sekolah.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Adika L.O, Adesina O.J dan

Oriyomi Rabi (2013: h 302-328 vol 7, serial 30) yang berjudul *Career Self Efficacy, Achievement Motivation and Professional Commitment to conflict Preventive Behaviour of Lecturers in Oyo Town*: terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen terhadap profesi dengan motivasi berprestasi pada $r = 0,44^{**}$ ($p < 0,01$)

Dengan demikian temuan fakta dan data dalam analisis penelitian ini semakin mendukung temuan-temuan terdahulu mengenai adanya hubungan yang kuat antara Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Terhadap Profesi baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diindikasikan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan Komitmen Terhadap Profesi adalah dengan performa dan aktualisasi dari Motivasi Berprestasi.

2. Hubungan antara Kepuasan Kerja (X2) dengan Komitmen terhadap Profesi (Y)

Hubungan fungsional antara Kepuasan Kerja (variabel X2) dengan Komitmen terhadap Profesi (variabel Y) dapat ditunjukkan dengan persamaan $\hat{Y} = 91,09 + 0,37 X_2$. Persamaan ini memberikan arti nilai variabel dependen Komitmen terhadap Profesi (Y) dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Kepuasan Kerja (X2).

Koefisien korelasi Kepuasan Kerja dengan Komitmen terhadap Profesi adalah $r_{y2} = 0,427$ dan koefisien determinasi $r^2_{y2} = 0,182$ yang dihasilkan, menunjukan tingkat hubungan yang sangat signifikan serta kontribusi yang diberikan oleh variabel Kepuasan Kerja adalah 18,20%.

Kepuasan Kerja adalah Sikap seseorang terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi dan hasil evaluasi dari karakteristik pekerjaan tersebut. Kepuasan Kerja dalam penelitian ini

menggunakan Indikator yang ter dari tiga dimensi . Dimensi komitmen Afektif dengan Indikator: a) Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana pekerjaan memberi tugas yang menarik;b) Gaji, besarnya finansial yang diterima dan sejauh mana hal tersebut menjadi keadilan; c) Promosi, kemungkinan untuk memajukan dalam organisasi; d) Atasan, kemampuan atasan memberikan bantuan teknis dan perilaku yang mendukung; e) Rekan Kerja, tingkat dimana rekan kerja secara teknis pemberian dukungan sosial.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap Komitmen Terhadap Profesi. Kepuasan Kerja merupakan komponen penting terselenggaranya organisasi. Indikator kepuasan kerja baik Gaji yang memadai, kondisi lingkungan yang nyaman, adanya promosi yang mudah dan menjanjikan naik karir menjadi komitmen yang kuat bagi profesinya hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Penelitian Penelitian Shasi Shukla (2014: hal 44-64 vol 7) yang berjudul *Teaching Competency, Professional Commitment and Job Satisfaction-A Study of Primary School Teachers*. Terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen terhadap profesi dengan kepuasan kerja pada $r = 0,33^{**}$ ($p < 0,01$)

Dengan demikian temuan fakta dan data dalam analisis penelitian ini semakin mendukung temuan-temuan terdahulu mengenai adanya hubungan yang kuat antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Terhadap Profesi baik secara langsung ataupun tidak langsung.

3. Hubungan antara Kepuasan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama dengan Komitmen terhadap Profesi (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dengan Komitmen terhadap Profesi. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi ($r_{y.12}$) sebesar 0,640 yang dinyatakan sangat signifikan setelah diuji dengan uji F.

Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Organisasi Komitmen Terhadap Profesi Sebesar 28,30% yang dinyatakan dengan nilai koefisien determinasi ($r^2_{y.12}$) sebesar 0,283.

Pola hubungan antara variabel Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dengan variabel Komitmen Terhadap Profesi ditunjukkan dengan persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = X_2$ dengan koefisien regresi yang dinyatakan sangat signifikan

Motivasi seseorang dalam menjalankan tugasnya sebagai guru merupakan pendorong yang kuat untuk memperkuat komitmen terhadap profesinya. Motivasi berprestasi dapat mengikat emosional seseorang dengan apa yang dikerjakan dalam suatu profesi. Kepuasan kerja seorang guru mengikat komitmen dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, peluang promosi yang cerah meningkatkan rasa komitmen guru. Salah satu cara untuk mengetahui tingkat hubungan antara motivasi berprestasi guru dan kepuasan kerja guru dengan Komitmen terhadap profesi guru Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja memberikan kontribusi positif yang berpengaruh nyata terhadap Organisasi Komitmen terhadap Profesi.

SIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis dan pembahasannya yang telah diuraikan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara Motivasi berprestasi (X_1) dengan Komitmen terhadap profesi (Y) yang ditunjukkan dengan persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 97,53 + 0,34X_1$ dan nilai koefisien korelasi

- $r_{y,1} = 0,452$. Nilai koefisien determinasi $r^2_{y,1} = 0,204$ berarti bahwa Motivasi berprestasi (X_1) memberikan kontribusi terhadap komitmen terhadap profesi sebesar 20,40%.
2. Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara variabel Kepuasan kerja (X_2) dengan variabel Komitmen terhadap profesi (Y). Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 91,09 + 0,37 X_2$ dan nilai koefisien korelasi $r_{y,2} = 0,481$, dan nilai koefisien determinasi $r^2_{y,2} = 0,182$ yang berarti bahwa kontribusi Kepuasan kerja (X_2) terhadap Komitmen terhadap profesi sebesar 18,20%.
- Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara Motivasi berprestasi (X_1) dan variabel Kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama dengan variabel Kreativitas guru (Y) yang ditunjukkan dengan persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 70,96 + 0,26 X_1 + 0,26 X_2$ dan nilai koefisien korelasi $r_{y,12} = 0,532$. Nilai koefisien determinasi $r^2_{y,12} = 0,283$ berarti bahwa Motivasi berprestasi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap Komitmen terhadap profesi (Y) sebesar 28,30%.
- ## DAFTAR PUSTAKA
- Angelo Kinicki, Robert Kreitner: *Original Behavior*: New York: McGraw-Hill, 2010, h. 209.
- Aaron Cohen. Dynamics between Occupational and Organizational Commitment in the context of flexible Market. Institut Technik und Bildung (ITB), Universität Bremen, forschungsberichte, vol 26, march 2007, pp 1-30
- Ade Rahayu. *Pengaruh tekanan ketaatan pada etika profesional dan pengalaman auditor terhadap pertimbangan Audit Pemerintah*. Jurnal Program Studi Akuntansi Fakultas ekonomi Universitas Negeri Padang vol 4 No 11.hal 19
- Allen dan Mayer: *The measurement and antecedent of affective*, Continuance to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. tahun 2010, Vol 7, no 5 hal 14.
- Bass Bernard M. and Ronald E. Riggio. 2006. *Transformational Leadership*. New Jersey: Lawrence.
- Calquitt Jason A., Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw Hill Irwin.
- Davis Keith & Newstrom. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- E. Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Dalam Konteks Menyuksesan MBS dan KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fanny, Adhistya Italiani. 2013. *Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) TBK*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1 No.2: 457
- Goeswarni, sahaangmitra, Mary Mathew and NK Chadha. *Different in Occupational Commitment amongs Scientists in Indian Defense*. Academic, and Commercial R & D organizational Vikalpa journal, V 32 No 4. 2007
- Gibson James.L., J.M. Ivancevich, J.H.Donnelly.Jr., & R. Konopaske. 2006. *Organization Behavior, Structure and Processes*. NewYork: McGraw-Hill.
- Greenberg Jerald dan Robert A. Baron. 2008. *Behavior in Organization, Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- HArdhienata, S. *The development of scientific identification theory to conduct*

- operation research in education Management.10P Publication series, volume 166.2017
- Ivancevich John M., Rubert Konopaske, dan Michael T. Matteson. 2008. *Organizational Behavior and Management Eighth Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- James L. Gibson, Donnelly, Jr Ivancevich, Robert Konopaske. 2012. *Organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Kaushik Kundu. 2007. *Development of the Conceptual Framework of Organizational Climate*. *Vidyasagar University Journal of Commerce*. Vol. 12 No. 99-108.
- Kinicki Angelo & Brian K. Williams. 2008. *Management A Practical Introduction*. Singapura: McGraw Hill.
- Luthans Fred. 2011 *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill Irwin.
- Rob Altman dalam Wirawan. 2008. *Budaya Dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*, terjemahan Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rasyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Ricky W Griffin and Gregory Moorhead. *Organizational Behavior: Managing People and Organization Eleventh edition*. USA. South Western Congange Learning. 2014, p 74
- Rue Lislie W., Lloyd L. Byard. 2007. *Supervision, Key Link to Productivity, Ninth Edition*. New York: MCGraw Hill International Edition.
- Samuel O, Salami. *Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers*. *Antropologist*. 2008, pp 37-38
- Sezgin, Murat dan Celal Cahit Agar. "Impact of Affect Organizational and Occupational Commitment on job Satisfaction PR Specialist in Metropolitan municipalities". *International Journal of Business and Commerce*. 2010. Vol 2 No 2
- Sri Trianingsih. *Pengaruh Komitmen terhadap kepuasan auditor, motivasi sebagai Variabel intervening, Studi empiris pada kantor akuntan publik jawa timur*. *Jurnal Riset akuntansi Indonesia*. Vol 6 tahun 2012
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior; Global Edition, 15th Edition*. USA: Pearson Edition.
- Steve M. Jex Thomas W. Britt *Second Edition Organizational Psychology a Scientist Practitioner Approach USA: John Wiley & Sons, inc, 2008, p 131*
- Uhl-Bien Mary, John R. Schermerhorn, Jr., & Richard N. Osborn. 2014. *Organizational Behavior*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Wood Jack, Joseph Wallace and Rachid Zeffane. 2001. *Organizational Behavior: A Global Perspective: 2nd Edition*. Milton, Qld: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Vandenberg and Scarpello dalam JEFFREY J BAGRAIM the dimensionality of professional commitment. *Journal of Industrial Psychology*, 2003, 29 (2), 6-9