

Analisis budaya organisasi dan motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap komitmen kerja guru

Zulher, Ismail✉, Tamrin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang, Riau, Indonesia

<https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.234>

Article info

Received [05-12-2022]

Revised [02-01-2023]

Accepted [09-01-2023]

Abstract

The teacher is the most important dominant factor in formal education. The teacher's commitment in carrying out the task is important to achieve these educational goals. one of the factors that influence teacher performance is organizational culture. Organizational culture can shape teacher work, because it creates an extraordinary level of motivation for teachers to give their best in taking advantage of the opportunities provided by their organization. Then, motivation is also a determinant of teacher commitment. Motivation questions how to increase the work enthusiasm of teachers to be able to work hard to realize educational goals. Therefore the aim of this research is to identify and analyze the effect of organizational culture and motivation on teacher commitment, either partially or simultaneously. The research was conducted at SDN 003 Sungai Pinang, Kubu Babussalam District, Rokan Hilir Regency. The population and sample in this study were all 70 teachers. The data used are primary data and secondary data obtained through interviews, questionnaires, observations and research files. The data analysis tool used multiple linear regression models, and hypothesis testing was done by t test and F test at 5% alpha. Data processing is carried out by utilizing the SPSS version 25.0 program. The results of the data analysis concluded that (1) organizational culture proved to have a partially significant effect on the work commitment of teachers at SDN 003 Sungai Pinang, Kubu Babussalam District, Rokan Hilir Regency; (2) work motivation is proven to have a significant effect partially on the work commitment of teachers at SDN 003 Sungai Pinang, Kubu Babussalam District, Rokan Hilir Regency; then (3) organizational culture and work motivation proved to have a significant effect simultaneously on the work commitment of teachers at SDN 003 Sungai Pinang, Kubu Babussalam District, Rokan Hilir Regency with the magnitude of the contribution between the variables of organizational culture and work motivation on work commitment in this study, namely 70.8%.

Keywords: organizational culture; work motivation; work commitment of teachers

Corresponding author:

Ismail

ismailmunir82@gmail.com

Abstrak

Guru merupakan faktor yang sangat dominan paling penting dalam pendidikan formal. Komitmen guru dalam melaksanakan tugas menjadi penting untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut. salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membentuk kerja guru, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi guru untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Kemudian, motivasi juga menjadi penentu komitmen guru. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara meningkatkan gairah kerja guru mampu bekerja keras untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh karena itu tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap komitmen guru, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian dilakukan di SDN 003 Sungai Pinang Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 70 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara, kuesioner, observasi dan file riset. Alat analisa data digunakan model regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F pada alpha 5%. Pengolahan data dilakukan dengan memanfaatkan program SPSS versi 25.0. Hasil analisis data menyimpulkan bahwa bahwa (1) budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen kerja guru SDN 003 Sungai Pinang Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir; (2) motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen kerja guru SDN 003 Sungai Pinang Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir; selanjutnya (3) budaya organisasi dan motivasi kerja terbukti berpengaruh

signifikan secara simultan terhadap komitmen kerja guru SDN 003 Sungai Pinang Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir dengan besarnya kontribusi antara variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja dalam penelitian ini yaitu sebesar 70,8%.

Kata kunci: budaya organisasi; motivasi kerja; komitmen kerja guru

Pendahuluan

Menghadapi tantangan dari era globalisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang terdidik, terlatih dan terampil. Sehingga tuntutan akan kebutuhan pendidikan bermutu sangat tinggi. Sekolah harus mampu memenuhi keinginan masyarakat. Pendidikan bermutu saat ini telah menjadi bagian penting dalam kebutuhan masyarakat. Untuk mengetahui hasil pencapaian sekolah setiap tahunnya seharusnya menjalankan program-program untuk pencapaian visi dan misi yang telah diuraikan dalam program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Menurut (Fattah, 2009) sekolah merupakan wadah tempat proses pendidikan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Sekolah sebagai suatu organisasi didesain untuk dapat berkontribusi terhadap upaya peningkatan kualitas hidup masyarakat suatu bangsa. Sebagai salah satu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan peningkatan derajat sosial.

Keberadaan guru sebagai salah satu unsur penyelenggara pendidikan di sekolah sangat penting artinya bagi sekolah. Hakikatnya guru adalah seorang pendidik, pembimbing, pelatih dan pemimpin yang dapat menciptakan iklim belajar yang menarik, memberi rasa aman, nyaman dan kondusif dalam kelas. Keberadaannya di tengah-tengah siswa dapat mencairkan suasana kebekuan, kekakuan dan kejenuhan belajar. Guru dalam era teknologi informasi dan komunikasi sekarang ini bukan hanya sekedar mengajar (*transfer of knowledge*) melainkan harus menjadi manajer belajar. Hal tersebut mengandung arti, setiap guru diharapkan mampu menciptakan kondisi belajar yang menantang kreativitas dan aktivitas siswa, memotivasi siswa, menggunakan multimedia, multi metode, dan multi sumber agar mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Sebagai tenaga profesional, guru dituntut tidak saja hanya sebatas memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang keahliannya tetapi guru juga dituntut untuk mampu mengeksplorasi segala kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya tersebut serta mampu mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan sebagai wujud nyata dari prestasi kerjanya.

Budaya organisasi dapat membentuk kerja guru, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi guru untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Budaya organisasi merupakan salah satu perangkat organisasi yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi. Bahkan, budaya organisasi dapat diandalkan sebagai daya saing organisasi, terutama apabila budaya organisasi menyajikan nilai-nilai strategis yang dapat diandalkan untuk bersaing. Penelitian (Handayani & Rasyid, 2015), menemukan bahwa budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap komitmen guru.

Budaya organisasi sekolah adalah pola dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok sekolah, seperti mempelajari penanggulangan masalah-masalah yang diadaptasi dari luar maupun integrasi dari dalam, yang sudah berjalan cukup baik, diakui secara sah dan oleh karena itu perlu dipikirkan oleh anggota-anggota sekolah sebagai cara yang benar untuk disadari, dipikirkan dan dirasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah sekolah. Adanya dua nilai yaitu (1) nilai primer dan (2) nilai sekunder. Nilai primer terdiri meliputi: (a) tujuan organisasi sekolah (b) keunggulan; (c) kesatuan kepentingan; (d) integritas. Sedangkan budaya yang bernilai sekunder meliputi: (a) penerima layanan; (b) pengendalian yang disiplin.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dari teori Herzberg yang dikembangkan oleh (Robbins, 2011) sedangkan penjabaran operasional variabel motivasi kerja yaitu: (1) motivasi eksternal meliputi; pengajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, kondisi kerja, (2) motivasi secara internal meliputi dorongan untuk bekerja, dan kemajuan dalam karier pengakuan yang diperoleh. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara meningkatkan gairah kerja guru mampu bekerja keras untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk

mendidik. Keberhasilan guru dalam mengajar karena motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru itu telah menyentuh kebutuhannya baik kebutuhan rohani maupun jasmani.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan beberapa orang guru di SDN 003 Sungai Pinang Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir, hasil yang terlihat di lapangan sekolah tersebut mengalami masalah komitmen kerja guru. Diduga keterpaksaan guru dalam mengajar masih terlihat, hal tentang ini ditandai dengan masih adanya guru mengajar bidang studi yang terlambat mengumpulkan perangkat pembelajaran dan masih tidak membawa pembelajaran di kelas. Hasil wawancara ini dilakukan oleh penulis pada bulan Januari sebagai salah satu tahapan untuk pengajuan judul. Beliau mengatakan bahwa setelah diadakannya supervisi dan penilaian kinerja guru TP. 2020/2021, para supervisor mendapatkan hasil dari kegiatan supervisi tersebut masih adanya sekitar 25% guru yang tidak memanfaatkan fasilitas teknologi yang ada di madrasah sebagai media dan sumber belajar. Guru tersebut cenderung mengajar dan membuat perangkat pembelajaran secara konvensional.

Guru kurang kreatif menciptakan suasana belajar yang menarik dan nyaman, hal ini ditandai dengan masih adanya suasana ruangan kelas yang ribut dan tidak kondusif. Sebagian guru tidak mampu menyusun silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sendiri, motivasi guru juga rendah untuk belajar menggunakan fasilitas madrasah, hal ini masih berkaitan dengan penggunaan teknologi dan fasilitas yang ada di madrasah, terlihat dari adanya guru belum mampu menggunakan alat peraga seperti proyektor atau fasilitas lainnya yang telah tersedia.

Komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen yang tinggi dapat meningkatkan motivasi seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan sepenuh hati dan ikhlas. Sehingga seseorang yang memiliki komitmen akan lebih senang untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak ada niat untuk meninggalkan organisasinya. Demikian halnya dengan seorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolahnya akan berusaha sebaik mungkin menunjukkan sikap dan perilaku yang patut ditiru dan digugu oleh siswanya. Ciri guru yang memiliki komitmen yang tinggi adalah melayani kebutuhan siswa khususnya yang berkaitan dengan pendidikan serta membimbing dengan sepenuh hati. Selain itu guru juga mampu merancang dan membuat bahan pembelajaran, membuat program pembelajaran, hadir sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, merancang media pembelajaran serta menguasai materi dengan baik.

Namun pada kenyataannya masih ada beberapa guru belum memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Permasalahannya yang kerap kali dijumpai yaitu banyak ditemukan keinginan guru untuk meningkatkan prestasi masih rendah, motivasi untuk mengembangkan materi pembelajaran masih kurang, kemampuan guru untuk menghimpun materi pelajaran dari berbagai buku sumber masih rendah, mengajar tidak sesuai dengan program yang telah disusun, tidak mengajar sesuai dengan bidang keahliannya akibat kurangnya guru sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, masih senangnya guru-guru menggunakan waktu luang untuk mengobrol di kantin.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan penelitian ini adalah: Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja guru pada SDN 003 Sungai Pinang Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru pada SDN 003 Sungai Pinang Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Apakah budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen kerja guru pada SDN 003 Sungai Pinang Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru SDN 003 Sungai Pinang Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru SDN 003 Sungai Pinang Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru SDN 003 Sungai Pinang Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

Budaya Organisasi

Menurut Owens dalam (Sagala, 2010) budaya organisasi adalah cara pekerjaan dilakukan, dengan menghubungkan pengaruh yang sangat kuat pada pengembangan iklim organisasi. Juga sebagai suatu sarana untuk memahami pengertian dan karakter dasar organisasi yang sering dijelaskan sebagai nilai-nilai dominan yang didukung organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi umum yang dimiliki oleh anggota suatu organisasi di mana setiap orang dalam organisasi tersebut saling mengembangkan terciptanya persepsi yang dimaksudkan (Luthans, 2011). Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan yang perilakunya di dalam organisasi.

Sedangkan definisi operasionalnya, budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha menyesuaikan integrasi ke dalam suatu organisasi, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan berkembang, serta bagaimana mereka harus bertindak atau seharusnya berperilaku (Susanto, 2013). Pengertian di atas menggambarkan bahwa budaya organisasi merupakan persepsi umum terhadap nilai-nilai, norma-norma, praktik-praktik, dan sebagainya yang menjadi pegangan setiap anggota organisasi dalam bersikap dan berperilaku.

Nilai-nilai dan norma-norma tersebut diyakini dan diterima bersama sebagai standar untuk melaksanakan tugas. Pentingnya mempelajari budaya organisasi disebabkan asumsi bahwa organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang-orang yang bekerja sama memerlukan budaya organisasi yang dapat dijadikan patokan tingkah laku yang telah disepakati bersama di dalam organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Ambarita, 2013) bahwa budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikiran, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Berkaitan dengan kemunculan budaya organisasi (Greenberg & Baron, 2013) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu:

1. Budaya organisasi dipengaruhi oleh pendiri organisasi.
 2. Budaya organisasi berkembang karena pengaruh pengalaman organisasi dengan lingkungan eksternal.
 3. Budaya organisasi berkembang karena hubungan antara kelompok individu dalam organisasi.
- Budaya organisasi memiliki tujuh dimensi, yaitu :
1. Inovasi dan mengambil risiko. Tingkat di mana para karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil risiko.
 2. Perhatian kepada detail. Tingkat di mana para karyawan diharapkan untuk menampilkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
 3. Orientasi hasil. Tingkat di mana para manajer memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
 4. Orientasi manusia. Tingkat di mana kegiatan kerja disusun sekitar tim bukan individu.
 5. Orientasi tim. Tingkat di mana kegiatan kerja disusun sekitar tim bukan individu.
 6. Agresivitas dan bersaing bukannya ramah dan bekerjasama.
 7. Stabilitas. Suatu tingkat di mana kegiatan organisasi menekankan pada usaha untuk mempertahankan status quo bukan pertumbuhan.

Dengan budaya organisasi secara tipikal ditetapkan dengan orientasiorientasi bersama yang menyatukan personel organisasi dalam suatu sistem nilai pada tingkat kedalaman yang berbeda dan memberikannya identitas yang berbeda, sehingga organisasi mempunyai pendalaman yang memanfaatkan banyak orang. Budaya yang kuat adalah budaya di mana mendalam nilai dengan kuat, di tata dengan jelas dan rapi, terarah, teratur, agar meningkatkan konsistensi perilaku.

Motivasi Kerja

Motivasi menurut (Robbins & Judge, 2015) adalah keinginan untuk menggunakan segala bentuk daya upaya (*efforts*) secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi, yang ditentukan oleh kemampuan usaha/upaya untuk memenuhi kebutuhan pribadi. (Maslow, 1994) mengemukakan ada 6 hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu: (1) Tujuan, visi, misi, dan tujuan yang jelas akan membantu seseorang dalam bekerja. (2) Tantangan, ketika dihadapkan pada suatu tantangan, secara naluri manusia akan melakukan suatu tindakan untuk menghadapi tantangan tersebut atau menghindar. (3) Keakraban, suatu tim kerja yang sukses, biasanya ditandai dengan sikap keakraban satu sama lain, setia kawan dan merasa senasib sepenanggungan. (4) Tanggungjawab, secara umum, setiap orang akan terstimulasi ketika diberi suatu tanggungjawab. (5) Kesempatan untuk maju, setiap orang akan melakukan banyak cara untuk dapat mengembangkan diri, mempelajari konsep dan keterampilan baru, serta melangkah menuju kehidupan yang lebih baik. (6) Kepemimpinan, tidak dapat dipungkiri bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang berperan penting dalam mendapatkan komitmen dari anggota lain. Kepemimpinan berperan dalam menciptakan kondisi yang kondusif bagi tim untuk bekerja dengan tenang dan harmonis.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh (Tobing et al., 2017) pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu (1) Kebutuhan psikologikal (*physiological needs*), seperti: rasa lapar, haus, istirahat dan sex. (2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual. (3) Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*). (4) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status. (5) Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya

kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Beberapa teori motivasi, yaitu; (1) Teori Kebutuhan Abraham Maslow: (Maslow, 1994) (Robbins & Judge, 2015) mengemukakan teori kebutuhan Maslow yang menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu fungsi dari lima kebutuhan dasar yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. (2) Teori Motivasi Dan Faktor Herzberg: (Robbins & Judge, 2015) mengemukakan teori Herzberg yang berpendapat bahwa ada dua faktor ekstrinsik dan intrinsik yang mempengaruhi seseorang bekerja, internasional antara atasan dengan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. (3) Teori Kebutuhan David McClelland: (Robbins & Judge, 2015) mengemukakan teori Kebutuhan McClelland yang menjelaskan bahwa ketika suatu kebutuhan kuat berada dalam diri seseorang, efeknya adalah memotivasi dia untuk menggunakan tingkah laku yang mengarah pada pemuasan kebutuhan.

Komitmen Kerja

Berkomitmen berarti menyadari dan bersedia menerima risiko tindakan yang sudah diputuskan untuk diambil oleh individu. Seseorang yang telah berkomitmen tidak ragu menentukan sikap dan tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil tersebut. Komitmen dapat menciptakan seseorang bertekad untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya. (Glaser & Strauss, 1999) menyatakan orang yang memiliki komitmen terhadap tugas yang tinggi biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya, loyalitas yang tinggi kepada atasan atau lembaganya biasanya menunjukkan: kepatuhan, rasa hormat, kesetiaan, dan disiplin yang tinggi. (Allen & Meyer, 1990) mengatakan bahwa komitmen kerja terdiri dari 3 aspek yaitu: (1) Komitmen afektif (*affective commitment*), merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/ karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi. (2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), berkaitan dengan nilai keuntungan yang didapat seorang karyawan, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan karyawan tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain. (3) Komitmen normatif (*normative commitment*), berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

(Ajwan, 2020) menjabarkan beberapa indikator sikap yang dimiliki oleh individu yang memiliki komitmen kerja yaitu: (a) Kepercayaan dan dukungan pada nilai organisasi yang tinggi. (b) Keinginan berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi. (c) Hasrat untuk memelihara keanggotaan organisasi. (d) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota. (e) Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi. (f) Kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini diantaranya adalah penelitian yang berjudul Hubungan Budaya Organisasi Sekolah dan kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja guru SMAN Kota Binjai. Tujuan penelitian ini untuk melihat hubungan budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan pada SMAN Kota Binjai. Hasil penelitian menunjukkan: 1) terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru dan koefisien korelasi sebesar 0,759, 2) terdapat hubungan yang positif signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dan koefisien korelasi sebesar 0,719 3) terdapat hubungan yang positif signifikan antara budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 29,093 + 0,389 X_1 + 0,364 X_2$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi budaya organisasi lebih besar dari koefisien kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (Ginting, 2011).

Penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Literasi Dalam Mengembangkan Kecerdasan Kewarganegaraan Penelitian ini memiliki tujuan untuk menggambarkan perkembangan kompetensi kecerdasan kewarganegaraan siswa sebagai pengaruh dari adanya budaya membaca. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa budaya membaca dapat mengembangkan kompetensi kecerdasan kewarganegaraan siswa. Aspek yang paling berkembang secara signifikan dari kecerdasan kewarganegaraan adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan moral. Artinya dengan adanya budaya membaca selain dapat membentuk karakter dan budi pekerti, dapat pula meningkatkan kecerdasan kewarganegaraan (Aini, 2018).

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya berarti pula keberhasilan lembaga dalam menyelenggarakan pendidikan”. Penelitian yang dilakukan pada SMA Yuppentek 1 Tangerang melibatkan sebanyak 69 guru sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, motivasi

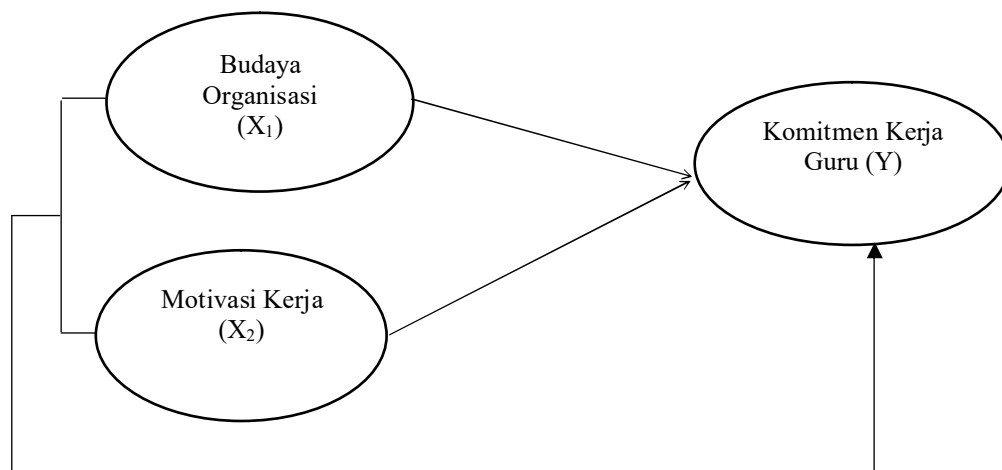
kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun bersama-sama. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya (Wijaya, 2014).

Kerangka Berfikir

Budaya Organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Ambarita, 2013) bahwa budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikiran, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Owens dalam (Sagala, 2010) juga mengemukakan budaya organisasi adalah studi tentang sumber-sumber di mana nilai-nilai dan karakteristik suatu organisasi muncul.

Di dalam kelompok masyarakat selalu muncul seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan perilaku anggota masyarakat ke arah tujuan tertentu. Dengan demikian pemimpin dianggap mewakili aspirasi masyarakat, pemimpin dapat memperjuangkan kepentingan anggota, dan pemimpin dapat mewujudkan harapan sebagai besar orang. Selain beberapa faktor yang mendasari lahirnya pemimpin, pada kenyataan pemimpin mempunyai kecerdasan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan rata-rata pengikutnya, sehingga wajar kehadiran pemimpin sangat dirindukan untuk mengatasi berbagai masalah yang dihadapi oleh anggota. Dalam usaha untuk memenuhi harapan, pemimpin menggunakan kemampuan dan kecerdasannya dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada pada organisasi. Dengan kata lain pemimpin berusaha melibatkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi anggota organisasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi sebagai wujudnya kepemimpinan. Kesanggupan mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara jelas dapat berpengaruh terhadap komitmen kerja. Semakin baik budaya organisasi dan motivasi kerja diduga akan semakin baik komitmen kerja guru di SDN 003 Sungai Pinang Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir, sebaiknya jika budaya organisasi dan motivasi kerja tidak baik maka akan mempengaruhi komitmen kerja guru menjadi tidak baik pula. Dari uraian beberapa teori dan kerangka berpikir di atas, maka dapat digambarkan paradigma sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka berfikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru.

Metode penelitian

Agar pengukuran variabel dapat dilakukan secara kuantitatif, maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari (1) Budaya Organisasi (X_1), merupakan sikap, keyakinan, dan perilaku keseharian setiap guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah sesuai dengan peraturan sekolah. Dalam hal ini penelitian, indikator budaya organisasi terdiri dari: kesetiaan terhadap norma organisasi, kebersamaan, kepatuhan kejelasan tugas. (2) Motivasi Kerja (X_2), merupakan dorongan atau keinginan yang timbul pada diri guru untuk melakukan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk terus bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Indikator motivasi kerja terdiri dari: keinginan untuk berhasil, penguasaan kerja, keseriusan dalam bekerja dan rasa tanggung jawab. (3) Komitmen Kerja (Y), merupakan suatu sikap merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang terhadap pekerjaannya. Indikator komitmen kerja terdiri dari kesetiaan terhadap profesi guru, setia dalam organisasi, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, memberikan pelayanan terbaik dan bangga terhadap profesi sebagai guru.

Penelitian ini dilakukan di SDN 003 Sungai Pinang Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir, selama 3 bulan yang akan dimulai pada Bulan Juni sampai bulan Agustus tahun 2022. Populasi dalam penelitian ini seluruh Guru SDN 003 Sungai Pinang Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 30 orang dan seluruhnya dijadikan sampel. Pada penelitian ini digunakan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu angket atau kuesioner, observasi dan dokumentasi. Model alat analisa data yang digunakan adalah model regresi linear dan dalam pengolahan data menggunakan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.0. Tahapan analisis analisis dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Kelayakan Model:
 - a. Uji Validitas, bertujuan untuk menentukan item-item pertanyaan yang valid (baik) atau tidak baik dalam penentuan variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan setiap item dengan kriteria (Priyanto, 2014), dengan kriteria jika nilai signifikansi \leq nilai α (0.050), maka item pernyataan dinyatakan valid, jika nilai $>$ nilai α (0.050), maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.
 - b. Uji Reliabilitas, digunakan untuk mengukur konsistensi hasil penelitian atas dasar waktu yang berbeda. Kriteria pengujian uji reliabilitas adalah (Priyanto, 2014), dengan kriteria jika α cronbach \geq nilai kritis (0,50), maka item pernyataan dinyatakan reliabel, jika α cronbach $<$ nilai kritis (0,50), maka item pernyataan dinyatakan tidak reliabel.
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji normalitas, bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari hasil regresi linear berganda. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola distribusi yang menyebar di sepanjang garis residual pada *normal p-plot of regression standardized residual*. Apabila tidak normal, maka statistik parametric tidak dapat digunakan (Sugiyono, 2017).
 - b. Uji Multikolinieritas, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independent dalam model regresi. Uji ini dengan melihat nilai VIF pada model regresi. Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut terdapat multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya (Priyanto, 2014).
 - c. Uji Heteroskedastisitas, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Uji heteroskedastisitas ini dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi. Kriteria sebagai berikut (Priyanto, 2014), dengan kriteria jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas., jika tidak ada pola serta titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
3. Uji Analisis regresi linear berganda,
Berdasarkan hal tersebut, adapun persamaan dari regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$, di mana Y = Komitmen kerja guru; α = Konstanta; β_1 dan β_2 = Koefisien regresi; X_1 = Budaya organisasi; X_2 = Motivasi kerja; ε = *Error term*
4. Uji Hipotesis
 - a. Uji hipotesis secara simultan (uji-F), pengujian variabel independent secara simultan ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian sebagai berikut (Priyanto, 2014), dengan kriteria: Jika nilai signifikansi F hitung $\leq \alpha = 0.050$ maka dapat dikatakan variabel bebas terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi F hitung $\geq \alpha$

= 0.050, maka dapat dikatakan variabel bebas terbukti tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

- b. Uji hipotesis secara parsial (uji-t), pengujian variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian sebagai berikut (Priyanto, 2014) dengan kriteria: Jika nilai nilai signifikansi t hitung $\leq \alpha = 0.05$ maka dapat dikatakan terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi t hitung $> \alpha$ (0.05) maka dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dan diskusi

Responden dalam penelitian ini sebanyak 18 orang guru merupakan guru wanita dan sebanyak 12 orang merupakan guru laki-laki. Kondisi ini menggambarkan bahwa guru wanita memiliki karakter kepribadian yang sangat cocok sebagai seorang tenaga pengajar. Bahkan dalam pepatah Arab mengatakan ibu merupakan sekolah yang utama sehingga jika seorang ibu berhasil mendidik anaknya maka ia sudah mencetak generasi terbaik. Kemudian dari sisi usia, dapat dilihat bahwa mayoritas guru berusia 41-50 tahun yaitu berjumlah 16 orang atau 53,3%. Hal ini berarti sebagian besar guru merupakan tenaga pengajar yang sudah mempunyai pengalaman di dunia pendidikan, khususnya dalam hal mengajar peserta didik. Dari hasil tabulasi data, diketahui bahwa mayoritas guru berpendidikan Sarjana (S1) yaitu berjumlah 24 orang.

Tahapan analisis berikutnya adalah melakukan analisa deskriptif terhadap tanggapan responden pada masing-masing variabel yang diteliti. Pertama variabel budaya organisasi, di mana berdasarkan hasil tanggapan responden diperoleh skor rata-rata tanggapan responden sebesar 4.92, artinya secara keseluruhan jawaban responden dalam penelitian ini menyatakan budaya organisasi sudah berada dalam kategori yang baik dengan persepsi masing-masing responden tersebut. Penilaian ini dilakukan dengan menggunakan indikator kesetiaan guru terhadap norma organisasi, kebersamaan guru dalam aktivitas sekolah dan kepatuhan terhadap kejelasan tugas. Selanjutnya dilakukan analisis terhadap variabel motivasi kerja. Dari tanggapan responden diketahui nilai skor rata-rata sebesar 3.82, artinya secara keseluruhan jawaban responden dalam penelitian ini menyatakan motivasi kerja sudah berada dalam kategori yang baik dengan persepsi masing-masing responden tersebut. Kemudian analisis dilanjutkan dengan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap pernyataan dari masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil seperti pada tabel 1.

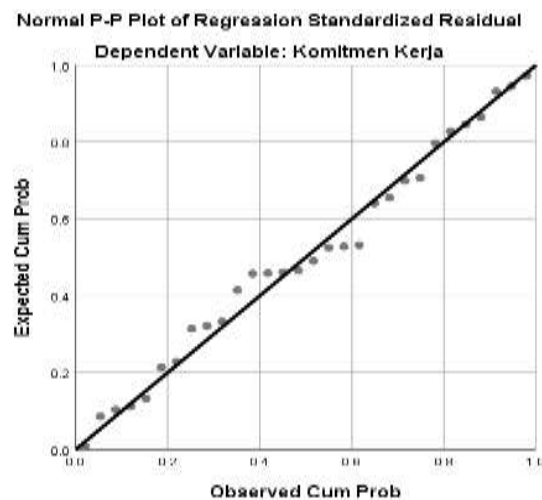
Tabel 1: Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Budaya organisasi		Reliabilitas	Motivasi kerja		Reliabilitas	Komitmen guru		Reliabilitas
	Validitas			Validitas			Validitas		
	Item	Sig		Item	Sig		Item	Sig	
1.	Item 1	0.000	0.827	Item 1	0.000	0.752	Item 1	0.001	0.643
2.	Item 2	0.000		Item 2	0.000		Item 2	0.000	
3.	Item 3	0.000		Item 3	0.000		Item 3	0.000	
4.	Item 4	0.000		Item 4	0.002		Item 4	0.000	
5.	Item 5	0.000		Item 5	0.000		Item 5	0.002	
6.	Item 6	0.000		Item 6	0.000		Item 6	0.003	
7.	Item 7	0.000		Item 7	0.000		Item 7	0.000	
8.	Item 8	0.000		Item 8	0.000		Item 8	0.000	
9.	-	-		-	-		Item 9	0.000	
10.	-	-		-	-		Item 10	0.000	

Dari tabel 1, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari variabel budaya organisasi, variabel motivasi kerja dan variabel komitmen kerja sudah berada dalam keadaan valid karena nilai signifikan terbukti lebih kecil dibandingkan nilai α 5% atau 0,050, sehingga yang menjadi syarat pengujian dalam penelitian ini sudah terpenuhi untuk dilakukan pengujian selanjutnya. Kemudian juga dapat dilihat bahwa nilai *alpha cronbach's* dalam penelitian ini sudah berada di atas nilai titik kritis 50%, hal ini memberikan arti bahwa tingkat keandalan dari setiap butir-butir pernyataan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari variabel budaya organisasi, variabel motivasi kerja dan variabel komitmen kerja sudah berada dalam kategori reliabel atau sudah handal untuk diteliti. Setelah dilakukannya pengujian kelayakan angket,

selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik, di mana dalam penelitian ini pengujian asumsi klasik tersebut terdiri dari hasil pengujian normalitas, hasil pengujian multikolinieritas dan hasil pengujian heteroskedastisitas seperti pada gambar 2:

1. Hasil pengujian normalitas seperti pada Gambar 2



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Dari gambar 2, dapat dilihat bahwa pola distribusi nilai residual regresi linear berganda sudah menyebar di sepanjang garis *normal p-plot of regression standardized residual*. Hal ini memberikan arti bahwa pola distribusi nilai residual berdistribusi normal.

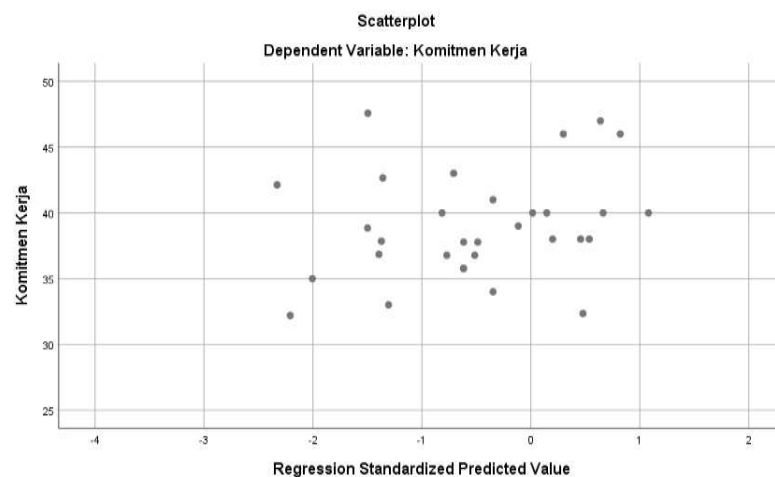
2. Hasil pengujian multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Sub Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X_1)	0,624	1.603	Bebas Kasus Multikolinieritas
2	Motivasi Kerja (X_2)	0,624	1.603	Bebas Kasus Multikolinieritas

Dari Tabel 2, dapat dilihat nilai *tolerance* dalam penelitian ini sudah mendekati angka 1 dan nilai VIF dalam penelitian ini juga sudah berada dibawah angka 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini sudah bebas dari kasus multikolinieritas

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 3 dapat dilihat bahwa pola titik-titik pada grafik regresi sudah menyebar secara acak atau tidak membentuk sebuah pola yang dapat memberikan arti (*variance* bersifat *homogen*). Sehingga dapat diartikan bahwa model yang digunakan sudah memenuhi asumsi klasik dan sudah bisa dilanjutkan pada pengujian selanjutnya. Adapun hasil pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.445	2.011	-	-	-
Budaya Organisasi	0.615	0.072	0.708	8,595	0,000
Motivasi Kerja	0.171	0.070	0.200	2,431	0,018

Berdasarkan tabel 3, diperoleh model persamaan: $Y = 15,445 + 0,615 X_1 + 0,171 X_2$, dari persamaan ini diketahui bahwa nilai konstan (α) dalam penelitian ini yaitu diperoleh sebesar 15,445. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika diasumsikan nilai budaya organisasi tidak ada ($X_1=0$), motivasi kerja tidak ada ($X_2=0$), maka nilai untuk komitmen kerja dalam penelitian ini masih ada yaitu sebesar 15,445 satuan. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_1) yaitu diperoleh sebesar 0,615. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan nilai budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan, sementara nilai motivasi kerja konstan atau tidak mengalami perubahan maka nilai untuk komitmen kerja akan meningkat yaitu sebesar 0,615 satuan dan begitu juga sebaliknya jika diasumsikan nilai budaya organisasi menurun sebesar 1 satuan, sementara nilai motivasi kerja konstan atau tidak mengalami perubahan maka nilai untuk komitmen kerja juga akan penurunan yaitu sebesar 0,615 satuan. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) yaitu diperoleh sebesar 0,171. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan nilai motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, sementara nilai budaya organisasi konstan atau tidak mengalami perubahan maka nilai untuk komitmen kerja akan meningkat yaitu sebesar 0,171 satuan dan begitu juga sebaliknya jika diasumsikan nilai motivasi kerja menurun sebesar 1 satuan, sementara nilai budaya kerja konstan atau tidak mengalami perubahan maka nilai untuk komitmen kerja juga akan penurunan yaitu sebesar 0,171 satuan.

Tabel 4. Hasil uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	F hitung & sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	15.445	2.011	-	-	-	
Budaya Organisasi	0.615	0.072	0,000	8,595	0,000	84,499
Motivasi Kerja	0.171	0.070	0,018	2,431	0,018	0,000

Dari tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi terbukti lebih rendah dari pada nilai alpha yaitu sebesar $0,000 < 0,050$. Hasil ini memberikan arti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa hipotesis secara simultan dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%. Dari Tabel 4 juga dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi dengan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000 yang terbukti lebih kecil dari nilai alpha 0.050. Hal ini memberikan arti bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja. Selanjutnya variabel motivasi kerja dengan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,018 yang terbukti lebih kecil dari nilai alpha 0.050. Hal ini memberikan arti bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja.

Hasil temuan hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen guru SDN 003 Sungai Pinang Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini memberikan arti bahwa semakin baiknya budaya yang berkembang di dalam lingkungan sekolah maka akan semakin memberikan dampak pada peningkatan komitmen guru untuk mencapai tujuan pendidikan juga membuat guru tersebut menjadi semakin loyal untuk tetap bertahan sebagai tenaga pendidik disekolah. Dalam hal ini, budaya organisasi terbentuk dari kesetiaan setiap warga sekolah untuk menyesuaikan diri dengan norma kependidikan, terbentuknya kebersamaan yang terbangun secara harmonis serta adanya kepatuhan setiap warga sekolah terhadap peraturan-peraturan sekolah dengan memberikan sanksi tegas kepada setiap warga sekolah yang terbukti melakukan pelanggaran seusia dengan tingkat kesalahan. Hal yang tidak kalah pentingnya yaitu adanya

sinkronisasi antar sesama guru, dengan kepala sekolah maupun dengan staf sehingga setiap tenaga kependidikan yang ada di dalam sekolah tersebut mampu menjalankan tugasnya masing-masing.

(Fathurrohman & Suryana, 2012), menjelaskan bahwa budaya ruang lingkup sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen guru. Hasil penelitian O'Reilly di Tahun 1989 menunjukkan bahwa dukungan penting bagi proposisi di atas bahwa budaya ruang lingkup sekolah mempunyai pengaruh terhadap keefektifan suatu organisasi terutama pada sekolah yang mempunyai budaya yang sesuai dengan strategi dan dapat meningkatkan komitmen guru pada pencapaian tujuan sekolah. Selanjutnya (Yanreta et al., 2019), seberapa besar budaya organisasi yang berkembang di dalam ruang lingkup sekolah dapat membentuk komitmen yang dimiliki oleh seorang pegawai. Hal ini dikarenakan budaya organisasi dalam ruang lingkup sekolah bisa terbentuk karena di dalam sekolah tersebut terjadi interaksi (pergaulan) antara individu (anggota yang mempunyai latar belakang budaya warga sekolah yang berbeda-beda).

Penelitian ini berkorelasi mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Yanreta et al., 2019), yang menyimpulkan budaya sekolah berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen guru SMK di Kabupaten Kepulauan Meranti. (Ernizalina et al., 2021) juga menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen guru Matematika SMP Kota Dumai. Selanjutnya (Peranginangin, 2014), menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen kerja guru SD Negeri Kecamatan Binjai Barat.

Hasil temuan hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen guru SDN 003 Sungai Pinang Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini memberikan arti bahwa semakin termotivasinya guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik siswa maka akan semakin meningkatkan komitmen kerjanya dalam mencapai tujuan pendidikan dan loyal pada sekolah tempatnya mengabdikan. Dalam hal ini, motivasi kerja guru dapat terbentuk dari besarnya keinginan guru untuk menciptakan siswa-siswa yang agamis, cerdas, berprestasi dan memiliki intelektual yang tinggi, sehingga guru akan seoptimal mungkin dalam menguasai materi yang akan diajarkan kepada siswa dengan harapan materi-materi yang disampaikan tersebut dapat diterima dengan baik oleh semua siswa. Hal yang tidak kalah pentingnya yaitu adanya keseriusan guru dalam mengupayakan agar seluruh siswanya mendapatkan nilai-nilai terbaik sehingga hal ini akan wujud pengabdian guru yang menjalankan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab.

Penelitian ini berkorelasi dengan penelitian yang dilakukan (Tobing et al., 2017), yang menyimpulkan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen kerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Tebing Tinggi. Pada hasil penelitian (Sidabutar et al., 2017) menyimpulkan motivasi berprestasi guru berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri Kecamatan Simanindo dan Kecamatan Pangururan Kabupaten Samosir. Selanjutnya penelitian (Oupen et al., 2020), menyimpulkan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi guru SD Gugus III Kecamatan Buleleng.

Hasil temuan hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen guru SDN 003 Sungai Pinang Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini memberikan arti bahwa semakin baiknya perkembangan budaya yang diterapkan warga sekolah dengan disertainya adanya motivasi kerja yang kuat dari setiap personil guru dalam menjalankan tugasnya, maka akan semakin memberikan dampak pada peningkatan komitmen kerja guru demi tercapainya tujuan pendidikan. Untuk menjamin agar komitmen guru bisa selalu terjaga maka kepala sekolah tidak boleh hanya berfokus dalam mengontrol budaya guru dalam lingkungan sekolah saja, jika tidak diikuti dengan upaya peningkatan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggrahitaningsih, 2020), yang menyimpulkan budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan Terhadap Komitmen Guru di SMK Yasnu Gresik. Dalam penelitian (Purba et al., 2018), juga menyimpulkan budaya organisasi, motivasi kerja dan imbalan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri Kota Medan. Selanjutnya dari hasil penelitian (Ajwan, 2020) Ajwan (2020), menyimpulkan budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) Hasil temuan hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen guru

SDN 003 Sungai Pinang Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini memberikan arti bahwa semakin baiknya budaya yang berkembang di dalam lingkungan sekolah maka akan semakin memberikan dampak pada peningkatan komitmen guru untuk mencapai tujuan pendidikan juga membuat guru tersebut menjadi semakin loyal untuk tetap bertahan sebagai tenaga pendidik disekolah. (2) Hasil temuan hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen guru SDN 003 Sungai Pinang Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini memberikan arti bahwa semakin termotivasinya guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik siswa maka akan semakin meningkatkan komitmen kerjanya dalam mencapai tujuan pendidikan dan loyal pada sekolah tempatnya mengabdikan. (3) Hasil temuan hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen guru SDN 003 Sungai Pinang Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini memberikan arti bahwa semakin baiknya perkembangan budaya yang diterapkan warga sekolah dengan disertainya adanya motivasi kerja yang kuat dari setiap personil guru dalam menjalankan tugasnya, maka akan semakin memberikan dampak pada peningkatan komitmen kerja guru demi tercapainya tujuan pendidikan. Besarnya kontribusi antara variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja dalam penelitian ini yaitu sebesar 70,8% dengan tingkat kontribusi tinggi sekali.

Daftar Pustaka

- Aini, D. N. (2018). Pengaruh Budaya Literasi Dalam Mengembangkan Kecerdasan Kewarganegaraan. *Biomatika: Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1–10.
- Ajwan, L. R. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Guru Di Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Ambarita, B. (2013). *Manajemen dalam Kisaran Pendidikan*. Alfabeta.
- Anggrahitaningsih, S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Guru Sebagai Variabel Mediasi di SMK Yasnu Gresik*. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Ernizalina, E., Zulkarnain, Z., & Chairilisyah, D. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Guru Matematika Smp Kota Dumai. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 173. <https://doi.org/10.31258/jmp.9.2.p.173-181>
- Fathurrohman, P., & Suryana, A. (2012). *Guru Profesional* (1st ed.). PT Refika Aditama.
- Fattah, N. (2009). *Landasan Manajemen Pendidikan* (10th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Ginting, B. (2011). Hubungan Budaya Organisasi Sekolah dan kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja guru SMAN Kota Binjai. *Jurnal Tabularasa*, 8(1), 61–72.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1999). *The Discovery of Grounded Theory* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203793206>
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2013). *Managing Behavior on Organizations* (4th ed.). Prentice Hall.
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: an evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1994). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT PBP.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Peranginangin, L. M. (2014). Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Guru dengan Komitmen Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Barat. *Jurnal Handayani PGSD FIP Unimed*, 1(2), 27–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.24114/jh.v1i2.1258>
- Priyanto, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis* (1st ed.). Andi.
- Purba, E. M., Napitupulu, E., & Siallagan, S. (2018). Hubungan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Imbalan Dengan Komitmen Organisasi Kepala SMP Negeri Kota Medan. *Jurnal Prointegrita*, 5(3), 441–449. <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v5i3.791>
- Robbins, S. P. (2011). *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Arcan.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sagala, S. (2010). *Supervisi pembelajaran dalam profesi pendidikan*. Alfabeta.
- Sidabutar, S. L. M., Siburian, P., & Bintang, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri Kecamatan Simanindo dan Kecamatan Pangururan Kabupaten Samosir. *TABULARASA*, 14(3), 205. <https://doi.org/10.24114/jt.v14i3.9746>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (25th ed.). Alfabeta.
- Susanto, A. B. (2013). *Manajemen dan Persaingan Bisnis: Budaya Perusahaan*. Elex Media Komputindo.
- Tobing, L. A. L., Purba, S., & Situmorang, B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Komitmen Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Tebing Tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 9(2), 28–37.
- Wijaya, D. K. (2014). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Sma Yuppentek 1 Tangerang)*. Universitas Mercu Buana.
- Yanreta, T. S., Saam, Z., & Makhdalena, M. (2019). Pengaruh Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Guru Smk Di Kabupaten Kepulauan Meranti. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 7(1), 95. <https://doi.org/10.31258/jmp.7.1.p.95-103>