

PENINGKATAN KOMITMEN PROFESI GURU MELALUI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI BERPRESTASI

Hadi Sukoco ^{a*)}, Rais Hidayat ^{b)}, Hari Muharam ^{b)}

^{a)} Guru SMPI Al-Hamadiyah, Kota Depok

^{b)} Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

^{*}e-mail korespondensi: hadi.alhamadiyah@gmail.com

riwayat artikel : diterima: 06 Juni 2024; direvisi: 16 Juni 2024; disetujui: 06 Juli 2024

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk menemukan cara-cara yang efektif dan efisien untuk meningkatkan komitmen profesi guru dengan meneliti pengaruh variabel-variabel yang diduga mempunyai hubungan terhadap komitmen profesi guru. Variabel-variabel tersebut adalah Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi. Dan Motivasi Berprestasi. Cara-cara yang ditemukan selanjutnya dijadikan masukan dan rekomendasi kepada Guru, Kepala Sekolah, Manajemen atau Yayasan, Pengawas Sekolah, dan Dinas Pendidikan. Penelitian ini juga berupaya untuk mengidentifikasi indikator-indikator variabel penelitian yang perlu diperbaiki dan yang perlu dipertahankan. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 358 orang Guru Tetap Yayasan di 46 SMP Swasta se Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proporsional random sampling dengan menggunakan rumus Slovin dengan error margin 5%, diperoleh jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 189 responden GTY di SMP Swasta se-Kecamatan Kota Depok. Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi guru melalui motivasi berprestasi dan terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap komitmen profesi guru melalui motivasi berprestasi.

Kata Kunci: komitmen profesi; kepemimpinan transformasional; budaya organisasi; motivasi berprestasi.

IMPROVING TEACHERS' PROFESSIONAL COMMITMENT THROUGH PRINCIPALS' TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND ACHIEVEMENT MOTIVATION

Abstract. This research aims to find effective and efficient ways to increase teachers' professional commitment by examining the influence of variables that are thought to have a relationship with teachers' professional commitment. These variables are Transformational Leadership and Organizational Culture. and Achievement Motivation. The methods found are then used as input and recommendations to teachers, school principals, management or foundations, school supervisors, and the education department. This research also attempts to identify indicators of research variables that need to be improved and those that need to be maintained. This research uses a survey method with path analysis techniques (*Path Analysis*). The population in this study was 358 Permanent Foundation Teachers in 46 Private Middle Schools in Pancoran Mas District, Depok City. The sampling technique in this research used a proportional random sampling technique using the Slovin formula with an error margin of 5%. The number of samples used in this research was 189 GTY respondents in private junior high schools in Depok City District. The research results show a positive direct influence of transformational leadership on teachers' professional commitment through achievement motivation and a positive direct influence of organizational culture on teachers' professional commitment through achievement motivation.

Keywords: professional commitment; transformational leadership; organizational culture; achievement motivation.

I. PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan dari suatu bangsa telah menjadi salah satu indikator penting dalam tujuan pembangunan berkelanjutan yang ingin dicapai suatu bangsa. Hal tersebut tertuang dalam *Sustainable Development Goals 4 (SDG's 4) 2030* dimana pengembangan pendidikan secara khusus diarahkan untuk memastikan pendidikan yang inklusif dan berkualitas, dengan kesempatan belajar yang setara serta mendukung pembelajaran sepanjang hayat bagi semua. Komitmen terhadap profesi guru memerlukan elemen-elemen yang mampu memotivasi, mengarahkan, dan mendorong guru untuk bertindak serta mengatasi berbagai tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan pendidikan, yang sering kali disebut sebagai motivasi berprestasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk menyelidiki lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen profesi guru. Penelitian ini akan fokus pada upaya meningkatkan komitmen profesi guru melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi berprestasi. Studi ini akan dilakukan dengan pendekatan kausalitas dan analisis sitorem pada guru-guru di SMP Swasta se-Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok.

Komitmen Profesi

Cohen (2007:30) menguraikan bahwa komitmen profesi mengacu pada seberapa besar seseorang merasa terhubung dengan profesinya dan mendukung nilai-nilai yang ada dalam profesi tersebut. Indikator komitmen profesi meliputi: a. Komitmen afektif, yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan; b. Komitmen kontinyu, yang berhubungan dengan penilaian individu terhadap biaya yang terlibat dalam pekerjaan; dan c. Komitmen normatif, yang merujuk pada rasa kewajiban untuk terus berada dalam pekerjaan. Allen dan Meyer (2010:18) menjelaskan bahwa komitmen adalah tekanan normatif internal yang mendorong individu untuk bertindak sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi. Mereka mengidentifikasi tiga indikator utama komitmen: a. Komitmen afektif, yang merupakan keterikatan emosional individu terhadap posisinya; b. Komitmen normatif, yaitu pemahaman individu tentang kewajiban moral untuk tetap berada dalam profesinya; dan c. Komitmen kontinyu, yang melibatkan penilaian terhadap biaya dan kerugian yang mungkin timbul jika individu memutuskan untuk meninggalkan posisinya.

Berdasarkan konsep-konsep teori yang telah dijelaskan, dapat disintesis bahwa komitmen profesi merupakan suatu bentuk keterikatan diri yang mencakup identifikasi diri dengan profesi, kesetiaan, dan sikap untuk berusaha keras dalam menjalankan profesi tersebut. Hal ini melibatkan penanaman nilai, norma, dan tujuan profesi yang bersangkutan. Terdapat tiga dimensi utama dalam komitmen profesi. Pertama, dimensi komitmen profesi afektif, yang mencerminkan keterikatan emosional seseorang terhadap profesinya, di mana individu merasa terhubung dan menikmati keanggotaannya dalam profesi tersebut. Dimensi ini meliputi: a) Identifikasi dengan profesi, b) Upaya untuk mengoptimalkan perkembangan karir, dan c) Keterlibatan dalam aktivitas profesi. Kedua, dimensi komitmen profesi normatif, yaitu kesetiaan terhadap profesi yang muncul dari rasa kewajiban atau tanggung jawab untuk terus menjalani profesi tersebut. Dimensi ini mencakup: a) Kesetiaan berdasarkan alasan moral, dan b) Rasa wajib untuk berkontribusi dan bertanggung jawab terhadap profesi. Ketiga, dimensi komitmen profesi berkelanjutan, yang mencakup keterikatan terhadap profesi yang didasarkan pada pertimbangan biaya dan manfaat terkait kelanjutan profesi. Dimensi ini meliputi: a) Perasaan bahwa kehilangan akibat meninggalkan profesi akan lebih besar, dan b) Investasi yang telah dialokasikan dalam profesi.

Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Riggio (2006:6) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memotivasi dan menginspirasi pengikut untuk mencapai prestasi yang luar biasa sambil mengembangkan kemampuan kepemimpinan mereka sendiri. Dimensi dari kepemimpinan transformasional meliputi: 1) Idealized Influence, di mana pemimpin bertindak sebagai contoh teladan bagi pengikut; 2) Inspirational Motivation, di mana pemimpin menggambarkan visi masa depan yang optimis dan memotivasi pengikut; 3) Intellectual Stimulation, yang mendorong kreativitas dan inovasi dengan merangsang pemikiran baru; dan 4) Individual Consideration, yang berfokus pada perhatian dan dukungan personal kepada pengikut untuk membantu mereka berkembang. Kepemimpinan transformasional menurut Avolio dan Bass (2002:298) merupakan pemimpin yang berusaha keras untuk meningkatkan kinerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan segera. Mereka membawa kegembiraan ke tempat kerja dan membangun ikatan emosional yang kuat antara mereka dan pengikut mereka. Dimensinya sebagai berikut: 1) Charisma. Memiliki kepercayaan diri, harga diri, dan penentuan nasib sendiri; 2) Individual consideration. Mengakui variasi dalam keterampilan, kemampuan, dan keinginan bawahan untuk memiliki peluang berkembang; 3) Intellectual stimulation. Membangun kesadaran kesadaran yang tinggi akan masalah dan solusi menuntut lompatan besar dalam nilai-nilai, kepercayaan, dan masalah bawahan.

Berdasarkan uraian teori-teori di atas, dapat disintesis bahwa kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan di mana pemimpin bertindak sebagai contoh ideal dan karismatik yang memberikan inspirasi, motivasi, dan empati untuk membantu pengikutnya mencapai kesuksesan dalam meraih tujuan bersama. Dimensi dan indikatornya adalah: 1) Idealized Influenced (karisma), dengan indikator a) Pemimpin transformasional terlihat kharismatik oleh pengikutnya; b) Memberikan visi dan misi; c) Memunculkan rasa bangga, memperoleh respek dan kepercayaan dari bawahan, serta mempercayai kapasitas pemimpin dalam menangani setiap permasalahan. 2) Inspirational motivation (inspirasi), dengan indikator a) Pemimpin transformasional akan mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi; b) Menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan; dan c) Menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi dengan cara sederhana. 3) Intellectual Stimulasi (stimulasi intelektual) dengan indikator a) Menghargai ide-ide bawahan; b) Mengembangkan rasionalitas, dan c) Melakukan pemecahan masalah secara cermat. 4) Individualized Consideration (perhatian individual) dengan indikator a) Memberikan perhatian pribadi; b) Menghargai perbedaan individual, dan c) Memberi nasehat dan pengarahan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi di sekolah memainkan peran krusial dalam menentukan bagaimana nilai-nilai, keyakinan, dan praktik-praktik diterapkan dalam kegiatan sehari-hari. Budaya ini mencerminkan norma-norma yang mengatur interaksi antara guru, tenaga kependidikan, siswa, dan pihak terkait lainnya. Budaya yang positif dapat mendorong kerja sama, inovasi, dan komitmen terhadap tujuan pendidikan, sementara budaya yang kurang mendukung bisa menghambat pencapaian tujuan tersebut dan mempengaruhi moral serta kinerja staf. Oleh karena itu, memahami dan membentuk budaya organisasi yang kuat dan mendukung adalah langkah penting untuk meningkatkan efektivitas sekolah dan mencapai hasil pendidikan yang optimal. Robbins (2013:

214) mendefinisikan budaya organisasi sebagai persepsi yang seragam di dalam organisasi yang membedakannya dari organisasi lain melalui karakteristik umum. Budaya ini bersifat deskriptif dan berfungsi untuk menyatukan individu, kelompok, dan sistem dalam organisasi. Selain itu, budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan terhadap berbagai pihak seperti rekan kerja, atasan, bawahan, klien, dan pesaing, serta mempengaruhi iklim internal organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan berbagai teori yang telah dibahas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merujuk pada pemahaman bersama mengenai nilai, keyakinan, sikap, sistem, dan norma dasar yang memengaruhi serta mencerminkan perilaku anggota dalam mencapai arah dan tujuan organisasi. Indikator utama dari budaya organisasi meliputi: 1) Kedisiplinan dan kepatuhan anggota terhadap aturan organisasi; 2) Norma dan standar perilaku yang berlaku dalam konteks kerja; 3) Nilai-nilai dominan yang diterima dan dipahami secara bersama; 4) Peraturan yang dijadikan pedoman oleh anggota; dan 5) Suasana umum yang terbangun dalam lingkungan organisasi.

Motivasi Berprestasi

Teori motivasi berprestasi dalam konteks organisasi sekolah merujuk pada pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor motivasional dapat mendorong individu, terutama guru dan staf, untuk mencapai hasil optimal dalam pekerjaan mereka. Dalam lingkungan sekolah, motivasi berprestasi memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja akademik siswa dan efektivitas pengajaran. Menurut Effendi (1992: 12), motivasi merujuk pada proses yang memicu motif, merangsang energi, atau mendorong individu untuk bertindak guna mencapai kepuasan atau tujuan tertentu. Sebaliknya, Sardiman (2011: 42) menggambarkan motivasi sebagai kekuatan pendorong yang aktif, di mana motif menjadi aktif terutama untuk memenuhi kebutuhan mendesak. Dalam sintesisnya, motivasi merupakan elemen yang krusial dalam mendorong individu untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, dengan peran utama dalam mengaktifkan dan mengarahkan energi mereka sesuai dengan kebutuhan atau kepentingan yang mendesak. Motivasi berprestasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai tujuan, berfungsi sebagai sumber energi untuk perilaku yang terfokus. Motivasi ini terkait dengan keinginan individu untuk meraih standar tinggi atau sukses dalam konteks persaingan. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi berprestasi mencakup: 1) Penetapan tujuan dan tanggung jawab atas hasil yang dicapai, baik sukses maupun gagal; 2) Kecenderungan memilih tujuan dengan tingkat kesulitan moderat; 3) Kebutuhan akan umpan balik tentang kinerja; dan 4) Aktivasi motivasi dalam situasi yang menuntut pencapaian keunggulan atau persaingan yang diharapkan (Hitt, 2011: 178-179). Berdasarkan konsep-konsep yang telah dibahas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi pada seorang guru adalah dorongan internal yang mendorong mereka untuk bekerja dan berkarya dengan tujuan mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Indikator utama dari motivasi berprestasi mencakup: 1) Kebutuhan untuk menghadapi tantangan dalam pencapaian; 2) Perencanaan kerja yang terstruktur dan dapat dilaksanakan; 3) Penggunaan umpan balik untuk memperbaiki kinerja; 4) Penetapan dan pencapaian tujuan yang realistis; dan 5) Tingkat tanggung jawab yang tinggi. Motivasi berprestasi ini memfasilitasi guru dalam meraih hasil terbaik melalui komitmen terhadap tujuan yang jelas, strategi perencanaan yang efektif, serta respons terhadap umpan balik yang membangun.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok, yang terdiri dari 40 sekolah swasta. Subjek penelitian adalah guru SMP yang berstatus sebagai Guru Tetap Yayasan (GTY). Waktu penelitian selama delapan bulan, yaitu dimulai dari bulan Februari 2024 – Juli 2024. Penelitian ini menerapkan metode survei dengan analisis jalur (*Path Analysis*) serta menggunakan pendekatan SITOREM (*Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management*)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} terhadap X_1 menunjukkan nilai Lilliefors hitung sebesar 0,060. Sebagai perbandingan, nilai Lilliefors tabel untuk $N = 189$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,064. Karena Lhitung (0,060) lebih kecil dari Ltabel (0,064), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ini mengindikasikan bahwa galat taksiran antara Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Profesi Guru terdistribusi normal. Berdasarkan data, nilai galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} terhadap X_2 menunjukkan hasil Lilliefors (L_{hitung}) sebesar 0,062, sedangkan nilai Lilliefors dari tabel (L_{tabel}) untuk $N = 189$ pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ adalah 0,064. Karena L_{hitung} (0,062) lebih kecil dari L_{tabel} (0,064), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan kata lain, galat taksiran untuk Budaya Organisasi dan Komitmen Profesional Guru terdistribusi secara normal, yang menunjukkan bahwa galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} terhadap X_2 berasal dari populasi yang terdistribusi normal dan memenuhi syarat normalitas distribusi galat taksiran.

Mengacu pada data yang ada, nilai galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} terhadap Z menunjukkan hasil Lilliefors (L_{hitung}) sebesar 0,063, sedangkan nilai Lilliefors dari tabel (L_{tabel}) untuk $N = 189$ pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ adalah 0,064. Karena L_{hitung} (0,063) lebih kecil dari L_{tabel} (0,064), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ini mengindikasikan bahwa galat taksiran untuk Motivasi Berprestasi dan Komitmen Profesional Guru terdistribusi secara normal, yang berarti galat

taksiran dalam persamaan regresi \hat{Y} terhadap Z berasal dari populasi dengan distribusi normal dan memenuhi kriteria normalitas distribusi galat taksiran.

2. Uji Homogenitas

Hasil dari uji homogenitas varians untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Komitmen Profesional Guru (Y) menunjukkan nilai χ^2_{hitung} sebesar 36,41. Nilai χ^2_{tabel} untuk derajat kebebasan (dk) 149 pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 177,39. Karena χ^2_{hitung} (36,41) lebih kecil dari χ^2_{tabel} (177,39), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa varians antara kelompok data Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Profesional Guru berasal dari populasi yang homogen. Dengan kata lain, varians dari kelompok data Y terhadap X_1 adalah homogen dan memenuhi syarat untuk homogenitas varians kelompok.

Hasil uji homogenitas varians untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Komitmen Profesional Guru (Y) menunjukkan nilai χ^2_{hitung} sebesar 49,04. Nilai χ^2_{tabel} untuk derajat kebebasan (dk) 156 pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 186,15. Karena χ^2_{hitung} (49,04) lebih kecil dari χ^2_{tabel} (186,15), H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa varians kelompok data Budaya Organisasi dan Komitmen Profesional Guru berasal dari populasi yang homogen. Artinya, varians kelompok data Y terhadap X_2 adalah homogen dan syarat homogenitas varians kelompok terpenuhi.

Hasil dari uji homogenitas varians antara variabel Motivasi Berprestasi (Z) dan Komitmen Profesional Guru (Y) menunjukkan nilai χ^2_{hitung} sebesar 46,41. Nilai χ^2_{tabel} untuk derajat kebebasan (dk) 142 pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 170,81. Karena χ^2_{hitung} (46,41) lebih kecil dari χ^2_{tabel} (170,81), H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa varians antara kelompok data Motivasi Berprestasi dan Komitmen Profesional Guru berasal dari populasi yang homogen. Dengan kata lain, varians kelompok data Y terhadap Z adalah homogen dan syarat homogenitas varians kelompok telah dipenuhi.

Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Profesi Guru

Berdasarkan hasil penghitungan model regresi didapat hasil nilai variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,245 yang artinya nilai tersebut > 0 . Berdasarkan nilai tersebut maka kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap komitmen profesi guru sebesar 0,245 atau 24,5%. Hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,494 dan t_{tabel} diketahui sebesar 1,973 dimana nilai t_{tabel} diperoleh pada taraf signifikansi 0,05 dengan $df = n - 1 - 1 = 189 - 1 - 1 = 187$ (n adalah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Kesimpulan yang dapat diambil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,494 > 1,973$) artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak dengan kata lain terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi guru.

2. Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Profesi Guru

Berdasarkan hasil perhitungan model regresi, diperoleh nilai untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,263, yang menunjukkan nilai tersebut lebih besar dari 0. Ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung positif terhadap komitmen profesi guru sebesar 0,263, atau 26,3%. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,892, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 adalah 1,973. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,892 > 1,973$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Ini berarti ada pengaruh langsung positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap komitmen profesi guru.

3. Pengaruh Langsung Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Profesi Guru

Hasil perhitungan model regresi menunjukkan nilai untuk variabel motivasi berprestasi adalah 0,235, yang berarti nilai ini lebih besar dari 0. Ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memberikan pengaruh langsung positif terhadap komitmen profesi guru sebesar 0,235, atau 23,5%. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,299, sedangkan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,973. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,299 > 1,973$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menunjukkan adanya pengaruh langsung positif dan signifikan dari motivasi berprestasi terhadap komitmen profesi guru.

4. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Berprestasi

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 0,186, yang menunjukkan bahwa nilai ini lebih besar dari 0. Ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi sebesar 0,186, atau 18,6%. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,623, sedangkan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,973. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,623 > 1,973$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menunjukkan adanya pengaruh langsung positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi.

5. Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Berprestasi

Berdasarkan analisis regresi, nilai untuk variabel budaya organisasi adalah 0,225, yang menunjukkan bahwa nilai ini lebih besar dari 0. Hal ini berarti budaya organisasi memiliki pengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi sebesar 0,225 atau 22,5%. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,174, sedangkan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,973. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,174 > 1,973$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Ini berarti terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi.

6. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Profesi Guru melalui Motivasi Berprestasi

Pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi guru melalui motivasi berprestasi dihitung dengan mengalikan nilai koefisien jalur sebagai berikut: $0,186 \times 0,235 = 0,044$. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi guru melalui motivasi berprestasi adalah sebesar 0,044 atau 4,4%. Ini mengindikasikan adanya pengaruh tidak langsung yang positif dari kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi guru melalui motivasi berprestasi. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

7. Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Profesi Guru melalui Motivasi Berprestasi

Pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap komitmen profesi guru melalui motivasi berprestasi dihitung dengan mengalikan nilai koefisien jalur sebagai berikut: $0,225 \times 0,235 = 0,053$. Dari perhitungan ini, didapatkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,053 atau 5,3%. Ini menunjukkan adanya pengaruh positif tidak langsung dari budaya organisasi terhadap komitmen profesi guru melalui motivasi berprestasi. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Profesi Guru

Berdasarkan hasil perhitungan model regresi, diperoleh nilai koefisien untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,245, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0. Ini berarti kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung positif terhadap komitmen profesi guru sebesar 0,245 atau 24,5%. P-value yang diperoleh adalah 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini mengindikasikan adanya pengaruh langsung positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen profesi guru. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 3,494, sedangkan ttabel adalah 1,973 pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df=n-1-1=187$. Karena thitung (3,494) lebih besar dari ttabel (1,973), H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi guru. Penelitian oleh Asep Mulyana, Soewarto Hardhienata, dan Dian Wulandari (2021) yang melibatkan 226 guru SMK swasta di Kota Bogor menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen terhadap Profesi, dengan nilai korelasi $r_y=0,437$ dan $\rho<0,01$. Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen terhadap Profesi dengan koefisien korelasi sebesar 0,437. Terdapat hubungan positif antara Pemberdayaan dengan Komitmen terhadap Profesi dengan koefisien korelasi sebesar 0,289.

Dalam hal ini, dapat dipahami bahwa konsep pengetahuan dan informasi dapat ditafsirkan dengan cara yang berbeda. Para ahli informasi menjelaskan bahwa informasi adalah pengetahuan yang disajikan dalam format yang dapat dipahami, atau data yang telah diolah untuk menyajikan fakta yang memiliki makna. Sebaliknya, pengetahuan berasal dari informasi yang relevan yang diserap dan diintegrasikan dalam pikiran seseorang, serta berkaitan dengan apa yang diketahui dan dipahami oleh individu tersebut. Sementara informasi bersifat konkret, pengetahuan adalah hasil interpretasi dan integrasi dari informasi tersebut.

Untuk meningkatkan komitmen profesi guru, mereka dapat mengorganisir kegiatan di sekolah yang fokus pada identifikasi, penciptaan, penjelasan, dan distribusi pengetahuan (transfer pengetahuan) untuk dipelajari dan diterapkan kembali di sekolah. Kegiatan ini berkaitan erat dengan perpustakaan dan bertujuan mencapai hasil tertentu, seperti pengetahuan bersama, peningkatan kinerja, keunggulan kompetitif, atau tingkat inovasi yang lebih tinggi. Transfer pengetahuan juga merupakan salah satu aspek dari Kepemimpinan Transformasional dalam berbagai bentuk.

2. Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Profesi Guru

Berdasarkan perhitungan model regresi, nilai koefisien untuk variabel budaya organisasi adalah 0,263, yang menunjukkan nilai ini lebih besar dari 0. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif langsung terhadap komitmen profesi guru sebesar 0,263 atau 26,3%. P-value yang diperoleh adalah 0,004, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap komitmen profesi guru. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 3,892, sedangkan ttabel adalah 1,973 pada taraf signifikansi 0,05, karena thitung (3,892) lebih besar dari ttabel (1,973), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, menandakan adanya pengaruh langsung positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap komitmen profesi guru. Dalam penelitian yang dilakukan Tazkia (2017) didapatkan kesimpulan bahwa budaya organisasi dengan komitmen kerja guru berjalan dengan baik. Dengan kata lain bahwa semakin baik budaya organisasi maka komitmen kerja guru akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dapat disimpulkan bahwa peningkatan budaya organisasi dapat berkontribusi pada peningkatan komitmen profesi guru.

3. Pengaruh Langsung Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Profesi Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi, nilai koefisien untuk variabel motivasi berprestasi adalah 0,235, yang menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif langsung terhadap komitmen profesi guru sebesar 23,5%. P-value yang sangat kecil, yaitu 0,001, yang jauh di bawah 0,05, menegaskan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik. Dengan demikian,

H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa terdapat hubungan langsung dan signifikan antara motivasi berprestasi dan komitmen profesi guru. Hasil uji t juga mendukung temuan ini, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,299 yang lebih tinggi daripada t_{tabel} sebesar 1,973 pada taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan untuk mencapai hasil yang tinggi dan mendapatkan pengakuan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan komitmen guru terhadap profesi mereka. Ketika guru merasa termotivasi untuk berprestasi, mereka cenderung lebih terlibat dan berdedikasi dalam pekerjaan mereka, yang memperkuat keterikatan mereka terhadap profesi. Motivasi berprestasi, dengan demikian, memainkan peran kunci dalam memperkuat komitmen profesi guru, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa.

4. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Berprestasi

Berdasarkan analisis regresi, nilai koefisien untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 0,186, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif langsung terhadap motivasi berprestasi sebesar 18,6%. *P-value* sebesar 0,009, yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa hasil ini signifikan secara statistik, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi berprestasi. Hasil uji t, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,623, juga lebih tinggi daripada t_{tabel} sebesar 1,973 pada taraf signifikansi 0,05, mendukung bahwa pengaruh tersebut adalah signifikan.

Hubungan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang mencakup kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan individu menuju tujuan yang lebih tinggi, secara langsung mempengaruhi tingkat motivasi berprestasi. Kepemimpinan yang efektif dalam bentuk ini dapat meningkatkan semangat dan dorongan individu untuk mencapai hasil yang lebih baik dan memperoleh pengakuan atas pencapaian mereka. Sebagai contoh, seorang pemimpin transformasional yang memberi dorongan dan dukungan kepada anggota timnya dapat mendorong mereka untuk lebih berkomitmen pada tujuan profesional dan meningkatkan usaha mereka dalam mencapai prestasi yang tinggi. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai faktor kunci dalam memotivasi individu untuk berprestasi lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan hasil dan efisiensi dalam lingkungan kerja.

5. Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Berprestasi

Berdasarkan analisis regresi, nilai koefisien untuk variabel budaya organisasi adalah 0,225, yang menunjukkan bahwa nilai ini lebih besar dari 0. Ini berarti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif langsung terhadap motivasi berprestasi sebesar 22,5%. *P-value* sebesar 0,002, yang kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa hasil ini signifikan secara statistik, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain, terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,174, yang melebihi t_{tabel} sebesar 1,973 pada taraf signifikansi 0,05. Ini menegaskan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti budaya organisasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi berprestasi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap motivasi berprestasi. Budaya organisasi mencakup norma, nilai, dan praktik yang ada di suatu lingkungan kerja, dan budaya yang mendukung dapat memotivasi individu untuk berusaha lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Ketika lingkungan kerja didorong oleh budaya yang positif, inklusif, dan mengutamakan penghargaan serta pengakuan, individu merasa lebih termotivasi untuk berprestasi. Dengan kata lain, budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan semangat dan dorongan individu untuk mencapai prestasi tinggi, berkontribusi pada peningkatan keseluruhan motivasi berprestasi. Sebagai hasilnya, mengembangkan budaya organisasi yang mendukung dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja di tempat kerja.

Guru yang merasakan perlakuan adil dari manajemen sekolah cenderung merasa dihargai, yang dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih bersemangat dalam menjalankan tanggung jawab yang diharapkan. Perlakuan adil dari sekolah membuat guru merasa nyaman dalam mengekspresikan diri, mendorong mereka untuk berinovasi dan mengambil risiko, dengan keyakinan bahwa manajemen akan bersikap adil terhadap tindakannya jika terjadi kesalahan. Dukungan penuh dari atasan juga dapat meningkatkan semangat guru untuk bersaing dan mencapai keunggulan. Selain itu, ketika guru merasa bahwa kondisi kerja di sekolah memadai, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan berbagai inovasi. Rasa nyaman dalam lingkungan kerja meskipun harus menghadapi risiko membuat guru lebih berani untuk mencoba hal-hal baru.

6. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Profesi Guru melalui Motivasi Berprestasi

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa nilai pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi guru melalui motivasi berprestasi adalah sebesar 0,044 atau 4,4%. Ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif terhadap komitmen profesi guru tidak hanya secara langsung, tetapi juga melalui jalur motivasi berprestasi. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi guru, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka terhadap profesi. Kepemimpinan transformasional yang efektif mampu menginspirasi dan memotivasi guru untuk mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi. Motivasi berprestasi yang timbul akibat kepemimpinan ini kemudian memperkuat keterikatan guru terhadap pekerjaan mereka, menghasilkan komitmen yang lebih tinggi terhadap profesi mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak langsung pada komitmen profesi guru, tetapi juga berperan sebagai penghubung penting melalui peningkatan motivasi berprestasi. Oleh karena itu, strategi kepemimpinan yang mendorong motivasi berprestasi dapat

meningkatkan komitmen profesi guru dengan cara yang tidak langsung, memperkuat keseluruhan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen profesi.

Kepala sekolah yang konsisten dalam komitmennya untuk memajukan sekolah dan memberikan dukungan kepada guru dapat memotivasi guru untuk mendukung program sekolah dan berusaha mencapai kemajuan yang berarti. Hal ini mendorong guru untuk melampaui standar kerja yang ada, yang pada gilirannya membangkitkan rasa bangga terhadap hasil kerja mereka dan memperkuat komitmen mereka terhadap profesi. Selain itu, kepala sekolah yang menjadi teladan dalam mencapai tujuan ideal dapat memotivasi guru untuk meniru dan menemukan cara terbaik untuk meraih prestasi. Guru akan lebih proaktif dalam meminta umpan balik mengenai kinerja mereka, yang secara signifikan dapat meningkatkan keterampilan mereka. Akibatnya, guru merasa lebih bangga, terlibat dalam berbagai program pengembangan profesional, dan merasa lebih kompeten serta terampil dalam melaksanakan tugas mereka, sehingga memperkuat keterikatan mereka pada profesi.

7. Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Profesi Guru melalui Motivasi Berprestasi

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai pengaruh tidak langsung dari budaya organisasi terhadap komitmen profesi guru melalui motivasi berprestasi adalah sebesar 0,053 atau 5,3%. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen profesi guru melalui motivasi berprestasi. Artinya, budaya organisasi yang mendukung dan positif tidak hanya berdampak langsung pada komitmen profesi guru tetapi juga mempengaruhi komitmen tersebut secara tidak langsung dengan meningkatkan motivasi berprestasi guru.

Budaya organisasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, yang pada gilirannya memotivasi guru untuk berprestasi lebih tinggi. Motivasi berprestasi ini kemudian berkontribusi pada peningkatan komitmen profesi guru. Dengan kata lain, budaya organisasi yang kuat dan mendukung dapat meningkatkan semangat guru untuk mencapai hasil yang lebih baik, yang akhirnya memperkuat keterikatan mereka terhadap profesi mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan komitmen profesi guru, penting untuk mengembangkan budaya organisasi yang positif, yang akan meningkatkan motivasi dan secara tidak langsung memperkuat komitmen guru terhadap profesi mereka.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa berbagai upaya telah diidentifikasi untuk meningkatkan komitmen profesi guru GTY di SMP Swasta se-Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok. Upaya-upaya tersebut meliputi penguatan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi berprestasi. Adapun hasil identifikasi penelitian ini adalah sebagai berikut: Terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi guru. Berdasarkan hasil penghitungan model regresi didapat hasil nilai variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,245 yang artinya nilai tersebut > 0 . Berdasarkan nilai tersebut maka kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap komitmen profesi guru sebesar 0,245 atau 24,5%. Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap komitmen profesi guru. Berdasarkan hasil penghitungan model regresi didapat hasil nilai variabel budaya organisasi sebesar 0,263 yang artinya nilai tersebut > 0 . Berdasarkan nilai tersebut maka budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen profesi guru sebesar 0,263 atau 26,3%. Terdapat pengaruh langsung positif motivasi berprestasi terhadap komitmen profesi guru. Berdasarkan hasil penghitungan model regresi didapat hasil nilai variabel motivasi berprestasi sebesar 0,235 yang artinya nilai tersebut > 0 . Berdasarkan nilai tersebut maka motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen profesi guru sebesar 0,235 atau 23,5%. Terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi. Berdasarkan hasil penghitungan model regresi didapat hasil nilai variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,186 yang artinya nilai tersebut > 0 . Berdasarkan nilai tersebut maka kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi sebesar 0,186 atau 18,6%. Terdapat dampak positif langsung dari budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien b untuk variabel budaya organisasi adalah 0,225, yang berarti nilai ini lebih besar dari 0. Dengan demikian, budaya organisasi memberikan pengaruh positif langsung terhadap motivasi berprestasi sebesar 22,5%. Terdapat dampak positif langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi guru melalui motivasi berprestasi. Nilai pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi guru melalui motivasi berprestasi adalah 0,044 atau 4,4%. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen profesi guru secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi berprestasi. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Terdapat dampak positif langsung dari budaya organisasi terhadap komitmen profesi guru melalui motivasi berprestasi. Nilai pengaruh tidak langsung dari budaya organisasi terhadap komitmen profesi guru melalui motivasi berprestasi adalah 0,053 atau 5,3%. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi komitmen profesi guru secara tidak langsung dengan meningkatkan motivasi berprestasi. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

V. REFERENSI

- AM. Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Avolio, Bruce J. and Bernard M. Bass. (2002). *Developing Potential Across A Full Range of Leadership: Cases On Transactional And Transformational Leadership*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Allen, N. J and Meyer, J.P. (2010). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization". *Journal of Occupational Psychology*, 63.

- Bass, Bernard M. and Ronald E. Riggio. (2006). *Transformational Leadership*, London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers
- Cohen, A. (2007). *Dynamics Between Occupational and Organizational Commitment in the Context of Flexible Market*, Institute Technik und Bildung (ITB), Universitat Bremen, Forschungsberichte Vol. 26 March.
- Effendi, Onong Uchjana. (1992). *Kepemimpinan dan Komunikasi*, Bandung: Mandar Maju.
- Hitt, A. Michael, C. Chet Miller, and Adrienne Colella. (2011). *Organizational Behavior*, Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Jeffrey, C. and N. Weatherholt. (1996). Ethical Development, Professional Commitment, and Role Observance Attitude: A Study of CPAs and Corporate Accountants, *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 8, p.8- 31
- Robbins, Stephen P. (2013). *Organization Behavior: Concept, Controversies, Applications*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.