



KOMITMEN GURU DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA

Muhammad Yakob¹⁾, Ratih Permana Sari²⁾, Khairuddin³⁾

Universitas Samudra, Langsa, Indonesia
Correspondence: E-mail: myakob@unsam.ac.id

ABSTRACTS

The purpose of this study was to analyze the effect of teacher commitment and work motivation, on work productivity in Langsa City High School teachers. This study used a sample of 100 respondents from 3 Public High Schools in Langsa City with a Likert scale questionnaire as a method of data collection. Data analysis techniques used are descriptive analysis techniques with multiple regression tests with regression equations to produce constants and regression coefficients of each independent variable. The results of the study of teacher commitment variables have a positive and significant influence on work productivity which is equal to 0.381 or 38.1% and work motivation variables have a positive and significant influence on work productivity of 0.464 or 46.4% in Langsa City High School. In order for teacher work productivity to increase, there needs to be more intensive guidance to teachers in every policy making and provide opportunities for teachers to compete in scientific work competitions or selection of outstanding teachers

Keyword: *Commitment, Work Productivity, and Work Motivation*

© 2019 Tim Pengembang Jurnal UPI

ARTICLE INFO

Article History:

Received 13 July 2019

Revised 27 August 2019

Accepted 25 September 2019

Available online 30 October 2019

1. PENDAHULUAN

Peranan pendidikan harus dilihat dalam konteks pembangunan secara menyeluruh, yaitu bertujuan untuk membentuk manusia sesuai dengan cita-cita bangsa. Pembangunan tidak mungkin berhasil jika tidak melibatkan manusianya sebagai pelaku dan sekaligus tujuan pembangunan. Pengembangan sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan di sekolah sebagai organisasi pendidikan di mana keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pembangunan nasional membutuhkan peran

guru sebagai subjek pembangunan nasional. Dengan meningkatkan kinerja, maka guru dapat memainkan perannya sebagai subjek pembangunan nasional dengan baik di mana tujuan tersebut tersirat dalam visi dan misi sekolah (Andriani, 2016). Hal ini dapat diketahui dari seberapa jauh dukungan yang diberikan guru kepada sekolah. Dukungan tersebut dapat berupa komitmen organisasi dan motivasi berprestasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional (Getange, 2016).

Menurut (Husniati dan Pangestuti, 2018) Loyalitas yang tinggi terhadap organisasi akan terlihat pada karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi. Komitmen organisasional pada karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja dan sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya juga akan rendah. Pekerja yang memiliki komitmen yang tinggi akan melaksanakan tugas-tugas yang dianggap sebagai kewajibannya, memiliki loyalitas terhadap organisasi dan terlibat sungguh-sungguh.

Menurut (John dan Manabete, 2015) terdapat hubungan positif dan signifikan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Penelitian menunjukkan seorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya lebih cenderung bertahan pada organisasi dan bekerja dengan maksimal demi perkembangan organisasi. Guru yang berperilaku baik akan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior*-nya yang tinggi. Guru akan bersedia melakukan pekerjaan melebihi dari tugas pokoknya. Kesadaran guru untuk mengubah sikapnya, mau membantu rekan kerja, adanya motivasi diri dan bersedia bekerja melebihi tugas pokoknya (Fahmi, 2016).

Selain itu hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja guru yang tinggi diperlukan adanya motivasi dari guru untuk meningkatkan kinerjanya secara utuh, seorang guru harus menunjukkan perilaku yang kuat yang diarahkan untuk menuju suatu tujuan tertentu. Orientasi tersebut mengarah pada peran guru yang sering kali diposisikan sebagai faktor penting untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan profesi. Guru perlu semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. Kemampuan dan motivasi yang

tinggi didasarkan pada keinginan yang kuat dari setiap guru untuk berkarya (Purwana, 2013).

Salah satu bentuk aktualisasi tugas guru sebagai tenaga profesional adalah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Undang-undang dan peraturan pemerintah ini diharapkan dapat memfasilitasi guru untuk selalu mengembangkan keprofesionalnya secara berkelanjutan. Pelaksanaan program pengembangan keprofesioan berkelanjutan ini Pelaksanaan program pengembangan keprofesioan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masa depan yang berkaitan dengan profesinya sebagai guru (Suharso, 2013).

Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa komitmen organisasi merupakan minat individu yang melekat pada perilaku sosial untuk bertahan menjadi anggota, percaya, dan menerima tujuan organisasi, serta bertahan di organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam hal ini, motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap komitmen seorang anggota pada organisasi (Viseu, De Jesus, Rus, Canavarro, & Pereira, 2016). Komitmen organisasi akan mendorong seseorang untuk berprestasi dengan motivasi berprestasi. Menurut Getange (Getange, 2016) menyebutkan bahwa kebutuhan akan prestasi (Need for Achievement) akan mendorong untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. Berdasarkan pada uraian di atas, dapat diketahui bahwa komitmen dan motivasi berprestasi merupakan dua hal yang sangat dibutuhkan oleh sekolah sebagai organisasi pendidikan yang mengarah pada tujuan pembangunan nasional. komitmen dan motivasi berprestasi dapat meningkatkan kinerja guru. Selain itu, Di dunia pekerjaan, motivasi menempati elemen terpenting yang harus dimiliki oleh

karyawan. Karena motivasi adalah kemampuan bisnis seseorang untuk mencapai tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan mereka kebutuhan (Rubayhan dan Sowiyah, 2018).

Komitmen organisasi dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja guru akan tinggi apabila komitmen dan motivasi berprestasi yang tinggi terdapat pada setiap guru (Arifah, 2015).

Salah satu sekolah yang memiliki kepentingan untuk mengetahui informasi tentang komitmen organisasi dan motivasi berprestasi guru dalam upaya meningkatkan produktivitas guru adalah beberapa SMA Negeri Kota Langsa. Beberapa SMA Negeri di Kota Langsa sudah memiliki sarana dan prasarana yang memadai contohnya laboratorium. Menjadi sekolah yang telah memiliki sarana dan prasarana yang baik diharapkan juga memiliki loyalitas yang tinggi dalam meningkatkan produktivitas kerjanya maka perlu diketahui informasi yang mendalam tentang komitmen guru dan motivasi dalam kaitannya dengan produktivitas ker

ja.

Guru SMA Negeri di Kota Langsa memiliki motivasi dalam pendampingan terhadap kegiatan siswa, misalnya pada kegiatan karya ilmiah siswa. Akan tetapi terdapat suatu persepsi pada beberapa guru SMA Negeri di Kota Langsa, yaitu guru yang berstatus PNS memiliki peluang yang lebih besar untuk berprestasi maupun untuk berpartisipasi pada kegiatan Dinas Pendidikan dibandingkan dengan guru yang berstatus honor. Hal ini disebabkan oleh adanya ikatan dinas antara guru yang berstatus PNS dengan Dinas Pendidikan sehingga guru tersebut wajib mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh Dinas tersebut. Sedangkan untuk komitmen guru ditandai dengan rasa kepemilikan atas

sekolah salah satunya dipengaruhi oleh lama masa mengajar guru di sekolah.

2. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri di Kota Langsa jurusan IPA Sebanyak 150 orang yaitu terdiri dari Laki laki 50 orang dan Perempuan 100 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling, pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak. Jumlah sampel dihitung melalui rumus slovin:

$$N = \frac{n}{N \cdot d^2 + 1} \dots \dots \dots (1)$$

n = sampel,

N = populasi,

d = nilai presisi,

Dalam penelitian ini menggunakan responden sebanyak 60 orang diambilkan secara proporsional random sampling berdasarkan jumlah guru SMA Negeri Kota Langsa. Data yang diambil dalam penelitian ini adalah berupa data primer sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang diberikan responden secara langsung (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini adalah terdiri dari motivasi, komitmen guru sebagai variabel bebas terhadap produktivitas kerja SMA Negeri Kota Langsa sebagai variabel terikat, dengan menggunakan skala likert sebagai metode pengukuran

Setelah memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian, maka dilakukan uji hipotesis tahap akhir dengan menggunakan analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk meramalkan perubahan variabel yang satu (produktivitas kerja) disebabkan oleh variabel lain (motivasi kerja dan komitmen). Dalam analisa, dalam hal ini antara regresi dilakukan untuk menentukan produktivitas kerja (Y) yang disebabkan oleh komitmen (X₁) dan motivasi kerja (X₂). Analisis regresi linier sederhana

terdiri dari satu variabel dependen (variabel terikat) dan satu variabel independen (variabel bebas). Analisis regresi linier sederhana dinyatakan dengan hubungan persamaan regresi:

$$Y = a + bx \dots\dots\dots(2)$$

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \dots\dots\dots(3)$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \dots\dots\dots(4)$$

Keterangan :

X: Variabel independen

Y: Variabel dependen

a: Konstanta

b: Koefisien regresi

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian persyaratan analisis tersebut menunjukkan bahwa skor setiap variabel penelitian telah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut, yaitu pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan di yaitu : (1) Terdapat pengaruh positif antara komitmen guru dengan produktivitas kerja; (2) Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

2.1 Pengaruh antara komitmen guru (X₁) dengan produktivitas kerja (Y)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini berbunyi terdapat hubungan positif antara komitmen guru terhadap produktivitas kerja.

Untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana terhadap dua variabel menghasilkan arah regresi b sebesar 0,381 dan konstanta atau a sebesar 61,552. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut oleh persamaan regresi:

$$Y = 61,552 + 0,381X_1 \dots\dots\dots(5)$$

Selanjutnya dilakukan uji linearitas dan keberartian persamaan regresi tersebut. Syarat persamaan regresi tersebut akan berarti, jika F hitung > F tabel. Sedangkan untuk menguji apakah persamaan regresi tersebut linear, maka digunakan uji statistic (1) jika F hitung < F tabel maka hubungan X₁ – Y linear, (2) Jika F hitung > F tabel maka hubungan antara X₁ – Y tidak linear. Untuk mengetahui derajat keberartian dilakukan Uji F dan linearitas yang hasilnya dapat dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Daftar ANOVA untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi

Variabel	F	Sig.
Komitmen guru terhadap produktivitas kerja	.678	.707
Kesimpulan	linier	

Berdasarkan dari tabel di atas untuk uji linearitas dari tabel tersebut harga Linearity menunjukkan hasil signifikan (0,008 < 0,05) maka model linier cocok diterapkan pada hubungan model tersebut. F-Deviation From Linearity menunjukkan 0,707 > 0.05 maka data dapat dikatakan berhubungan secara linier. Dengan demikian regresi Y atas X₁ disimpulkan koefisien arah regresi adalah linier.

Selanjutnya dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan setiap kenaikan skor tentang komitmen guru sebesar satu poin, maka akan diikuti dengan kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,381 dengan konstanta 61,552. Model hubungan antara variabel aktivitas belajar siswa melalui model pembelajaran inkuiri (X₁) dengan Hasil

Belajar (Y) dengan menggunakan model persamaan regresi:

$$Y = 61,552 + 0,381X_1 \dots \dots \dots (6)$$

2.2 Pengaruh antara motivasi kerja (X₂) dengan produktivitas kerja (Y)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini berbunyi terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana terhadap dua variabel menghasilkan arah regresi sebesar 0,464 dan konstanta atau a sebesar 35,262. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut oleh persamaan regresi:

$$Y = 35,262 + 0,464 X_2 \dots \dots \dots (7)$$

Selanjutnya dilakukan uji linearitas dan keberartian persamaan regresi tersebut. Syarat persamaan regresi tersebut akan berarti, jika $F_{hitung} > F_{table}$, sedangkan untuk menguji apakah persamaan regresi tersebut linear, maka digunakan uji statistic (1) jika $F_{hitung} < F_{table}$ maka hubungan $X_2 - Y$ linear, (2) Jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka hubungan antara $X_2 - Y$ tidak linear. Untuk mengetahui derajat keberartian dilakukan Uji F dan linieritas yang hasilnya dapat dirangkum pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Tabel Analisis Varians untuk regresi linear X₂ dan Y

Variabel	F	Sig.
Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja	2.183	.067
Kesimpulan	linier	

Berdasarkan dari tabel di atas untuk uji linieritas dari tabel tersebut harga Linearity menunjukkan hasil signifikan ($0,006 < 0,05$) maka model linier cocok diterapkan pada hubungan model tersebut. F-Deviation From Linearity menunjukkan $0,067 > 0,05$ maka data dapat dikatakan berhubungan secara linier. Dengan demikian regresi Y atas X_1 disimpulkan koefisien arah regresi adalah linier.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dari hasil statistik uji regresi dengan kontribusi pengaruh komitmen guru terhadap produktivitas kerja sebesar 0,381 yang artinya variabel komitmen guru memberikan pengaruh sebesar 38,1% terhadap produktivitas kerja.

Seseorang yang memiliki komitmen tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Komitmen guru dalam bekerja perlu ditingkatkan agar guru lebih terfokus pada usaha untuk mencapai hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh sekolah. Hal ini sesuai dengan penelitian (Marlina, 2015)

Apabila guru merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka ia akan merasa senang dan nyaman untuk bekerja pada sekolah tersebut. Pendapat ini diperkuat dengan teori dari (Ningsih, 2017) dalam penjelasannya disebutkan bahwa seseorang dengan tingkat komitmen yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak punya komitmen tinggi dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dari hasil perhitungan regresi dengan kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,464 yang artinya variabel motivasi kerja hanya memberikan pengaruh sebesar 46,4% terhadap produktivitas kerja. Produktivitas kerja akan mencapai hasil yang maksimal ketika didukung oleh indikator-indikator motivasi kerja yang terpenuhi seperti, kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan kekuasaan (*need for power*).

Dengan adanya kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), maka setiap guru akan berusaha mendapatkan penghargaan atau prestasi di sekolah dan berusaha untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh guru yaitu dengan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga akan menciptakan kinerja yang tinggi.

Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*) akan mendorong guru untuk lebih banyak berinteraksi dengan sesama guru, sehingga guru akan merasa nyaman dan betah di sekolah karena adanya keakraban atau hubungan baik antar guru. Kebutuhan kekuasaan (*need for power*) akan mendorong guru untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi di sekolah. Untuk memperoleh jabatan tersebut, maka guru harus memiliki motivasi yang tinggi agar tujuan yang diinginkan tercapai (Getange, 2016).

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Akan tetapi, apabila promosi jabatan yang diberikan oleh pihak sekolah tidak terlaksana dengan baik akan membuat para guru kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya secara maksimal.

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru SMA di Kota Langsa. Motivasi dalam bekerja inilah yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik, terutama sebagai guru karena telah memenuhi kebutuhannya akan prestasi. Guru yang punya motivasi akan memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin memobilisasi semua keterampilan dan keterampilan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Motivasi guru yang tinggi dalam bekerja di sekolah akan berdampak positif bagi keduanya

individu dan organisasi atau sekolah, dan sebaliknya. Adanya motivasi yang tinggi dapat meningkatkan hasil atau kompetensi pekerjaan guru, manajemen sekolah, dalam konteks ini harus memberikan cara terbaik, oleh lebih memperhatikan guru sehingga mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi berprestasi tinggi akan dimiliki hasrat, hasrat, dan energi yang besar pada individu untuk bekerja secara optimal. Motivasi tinggi pada guru akan berdampak positif pada pengajaran dan pembelajaran di sekolah dan meningkatkan daya saing guru.

Hal ini diperkuat oleh pendapat (Yayuk, 2012) yang menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja pada sebuah organisasi /perusahaan (situation). Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jaya, 2012) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan dan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang rendah akan berpengaruh secara nyata pada tercapainya produktivitas kerja.

Produktivitas kerja guru yang dihasilkan dengan adanya kesadaran diri sendiri atau motivasi guru yang tinggi, akan mendorong guru untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Setiap guru harus memiliki motivasi yang kuat pada saat menjalankan tugas mereka. Sebagai pihak kepala sekolah harus bisa membantu para guru untuk menumbuhkan motivasi dan menjaga motivasi tersebut di dalam diri setiap guru, misalnya dengan cara memberi pujian apabila guru tersebut melakukan pekerjaannya dengan baik.

Guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi tetapi memiliki motivasi kerja yang rendah akan berdampak pada kinerja yang belum optimal. Hal ini berarti bahwa guru dapat menyelesaikan pekerjaannya, akan tetapi ketepatan waktu dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan belum sesuai dengan hasil kinerja yang sesuai karena tidak

adanya motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Apabila guru tidak memiliki komitmen tetapi memiliki motivasi kerja yang tinggi juga tidak dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Dalam hal ini guru akan kehilangan dorongan usaha untuk meningkatkan kinerjanya karena ketidaksesuaian tingkat kepuasan guru, baik secara ketepatan waktu, kuantitas dan kualitas untuk mencapai target sekolah yang telah ditentukan.

4. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi dapat disimpulkan bahwa hasil dari variabel komitmen guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 0,381 atau 38,1% dan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 0,464 atau 46,4% di SMA Kota Langsa. Untuk meningkatkan produktivitas pekerjaan guru, diperlukan bimbingan yang lebih intensif kepada guru dalam setiap pembuatan kebijakan dan memberikan peluang bagi guru untuk bersaing dalam kompetisi karya ilmiah atau pemilihan guru yang berprestasi.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Arifah, D. A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Proceeding 2nd Conference in Business, Accounting and Management*. Hal: 357-369.
- Eka, P., Yanti, T., & Supartha, I. W. G. (2017). Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Loyalitas yang tinggi terhadap organisasi akan terlihat pada karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi . Komitmen organisasional pada k, 6(2), 721–747.
- Fahmi, A. & Hariasih, M. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* Vol. 2, No. 2, hal : 121-140 .Artikel DOI: 10.21070/jbmp.v2i2.1098.
- Getange, K. N. (2016). Motivational Strategies and Teachers' Productivity : Lessons of Experience from Public Secondary Schools in Kisii County, Kenya. *IOSR Journal of Research and Method in Education*, 6(4), 33–38. <https://doi.org/10.9790/7388-0604033338>

REKOMENDASI

Beberapa rekomendasi yang disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Guru, seyogyanya dalam proses belajar mengajar perlu ditingkatkan lagi untuk mencapai tujuan pembelajaran yang lebih baik yang baik dengan memberikan pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Kompetensi guru harus diarahkan untuk melaksanakan tugas secara profesional
2. Bagi Kepala Sekolah, komitmen organisasi dan motivasi berprestasi berkontribusi pada peningkatan profesionalisme guru, oleh karena itu sekolah perlu melakukan upaya yang dapat menumbuhkan komitmen organisasi dan motivasi berprestasi.
3. Untuk Dinas Pendidikan, memfasilitasi dan mendorong sekolah untuk memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan profesionalisme guru. Memfasilitasi dan memberikan dukungan kepada sekolah dalam budaya organisasi yang kondusif.

Bagi Peneliti, hasil penelitian ini dapat digunakan di tempat peneliti bertugas nanti.

- Husniati, R. & Pangestuti, D. C. (2018). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai UPN "VETERAN" Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*. Vol. 1, No. 1, Hal. 234-241.
- Jaya, I. (2012). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora*. Vol. 14, No. 1, Hal. 37-46.
- John, P. C. A. & Manabete, S.S. (2015). Teacher Motivation and Intervening Influence of Human Factor on Optimal Productivity in Secondary Schools in Nigeria, *Public Policy and Administration Research*. Vol.5, No. 12, pp: 42–49.
- Marlina. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru SLTA Negeri Di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. *Tesis*. Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako, Palu.
- Ningsih, P. (2017). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasang Kayu Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, Vol. 5, No. 7, Hal:181-190.
- Purwana, H. (2013). Pengaruh Kinerja Dan Kreativitas Guru Terhadap Produktivitas Kelompok Kerja Guru (Studi pada SD di UPTD Pendidikan Kecamatan Cikatomas). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*. Vol.I, No.1, hal: 51-56.
- Rubayhan, J. dan Sowiyah. (2018). Reaction Teacher Achievement Motivation Onteacher Pedagogic Competence At Primary Schools. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*. e- ISSN: 2320–7388,p-ISSN: 2320–737X Volume 8, Issue 5 Ver. I., PP 35-39. <http://www.iosrjournals.org>
- Suharso, Y. (2013). Peran dan Tanggungjawab Guru sebagai Tenaga Profesional. *Ilmiah Pawiyatan*, Volume: 20, No. 4, Hal: 112–123.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Penjelasan Undang-undang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Yayuk, L. (2012). Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru, *Jurnal manajemen dan Akuntansi*.Vol.1.No 2.