

Pengaruh Komitmen Guru dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Katolik di Kota Ende

Maria Finsensia Ansel¹, Yohana Nono BS²

^{1,2}Universitas Flores, Jl. Sam Ratulangi, Paupire, Kecamatan Ende Tengah, Kabupaten Ende, NTT
mariafinsensiaansel@gmail.com

Abstract

The teacher is the spearhead of the process of implementing education in schools. Teachers are required to be professional in carrying out their duties and responsibilities in the learning process. This study aims to determine the effect of teacher commitment and work motivation on the professionalism of Catholic elementary school teachers in the city of Ende. This research method is quantitative research with data collection techniques using questionnaires or questionnaires in the form of questionnaires about teacher commitment, work motivation, and teacher professionalism. Respondents in this study were teachers at a Catholic elementary school in the city of Ende. The number of samples in this study were 52 people. The results showed that teacher commitment and work motivation had a significant effect on teacher professionalism where a significance value of $0.000 < 0.05$ and an R square value of 0.405 means that the influence of teacher commitment and work motivation on teacher professionalism is 40.5%. In conclusion, the higher the teacher's commitment and work motivation, the higher the teacher's professionalism and conversely the lower the teacher's commitment and work motivation, the lower the teacher's professionalism.

Keywords: Teacher Commitment, Work Motivation, Teacher Professionalism

Abstrak

Guru merupakan ujung tombak proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Guru dituntut profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen guru dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SD Katolik di kota Ende. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket atau angket berupa angket tentang komitmen guru, motivasi kerja, dan profesionalisme guru. Responden dalam penelitian ini adalah guru di salah satu sekolah dasar katolik di kota Ende. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru dimana nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai R square 0,405 artinya pengaruh komitmen dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru sebesar 40,5%. Kesimpulannya, semakin tinggi komitmen dan motivasi kerja guru maka semakin tinggi profesionalisme guru dan sebaliknya semakin rendah komitmen dan motivasi kerja guru maka semakin rendah profesionalisme guru.

Kata Kunci: Komitmen Guru, Motivasi Kerja, Profesionalisme Guru

Copyright (c) 2023 Maria Finsensia Ansel, Yohana Nono BS

Corresponding author: Maria Finsensia Ansel

Email Address : mariafinsensiaansel2@gmail.com(Jl. Sam Ratulangi, Paupire, Kec. Ende T., Kab. Ende, NTT

Received 29 January 2023, Accepted 04 February 2023, Published 05 February 2023

PENDAHULUAN

Guru merupakan ujung tombak dalam aktivitas pendidikan. Guru berperan untuk mengembangkan semua aspek yang ada dalam diri peserta didik melalui proses belajar mengajar yang dilaksanakan di sekolah. keberhasilan pengelolaan pendidikan bergantung pada kualitas para guru. Kedudukan dan peran guru sangat besar pengaruhnya dan merupakan titik yang strategis dalam kegiatan pendidikan. Guru bukan hanya cerdas dan mencapai gelar, akan tetapi juga mempunyai karakter beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, berbudi pekerti luhur, dan mengamalkan ilmunya secara bertanggung jawab. Selaku pendidik guru harus menjadi teladan bagi peserta didik. Hal ini berarti

guru dituntut untuk profesionalisme baik pada dimensi penguasaan ilmu, kompetensi guru, ketrampilan dan perilaku yang dapat dipercaya. Kepercayaan masyarakat terhadap guru merupakan kunci pembentukan manusia yang berkualitas, pemberi ilmu serta menanamkan, membentuk dan mengembangkan nilai moral dan etika sehingga menjadi landasan berpijak (Supriadi, 2009).

Guru yang profesional merupakan faktor penentu keberhasilan pendidikan yang berkualitas. Rendahnya kualitas pendidikan pada saat ini adalah indikasi perlunya keberadaan guru profesional. Maka dari itu, guru diharapkan tidak hanya sebatas menjalankan profesinya, tetapi guru juga harus memiliki interest yang kuat untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan kaidah-kaidah profesionalisme guru yang dipersyaratkan. Kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi semua rangkaian proses pembelajaran sangatlah penting, karena guru merupakan ujung tombak dalam meningkatkan kualitas pendidikan, dimana guru melakukan interaksi langsung dengan para peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas (Kristiawan dan Rahmat, 2018).

Profesionalisme merupakan pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian atau kecapakan yang memenuhi mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (Kunandar, 2017). Menurut Yusutria (2017) profesionalisme guru tercermin pada pelaksanaan tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Sosok profesionalisme guru ditunjukkan melalui tanggung jawab dalam melaksanakan seluruh pengabdian. Guru profesional mempunyai tanggung jawab sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Lebih lanjut, Muhson (2004) menyatakan profesionalisme guru sebagai suatu keahlian yang dimiliki oleh seorang guru dan bidang pendidikan tertentu dan telah memberikan sumbangan keprofesian (ilmu pengetahuan) kepada peserta didik yang membutuhkan. Guru yang profesional adalah guru yang benar-benar ahli dalam bidangnya dan mampu melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya.

Guru yang profesionalisme mempunyai ciri-ciri yaitu memiliki mekanisme standar sehingga hanya guru yang kompeten yang boleh melakukan pekerjaan atau profesi sebagai guru, memiliki seperangkat ilmu yang diakui masyarakat dan ketrampilan yang mendukung profesinya, dan memiliki pendidikan yang sesuai dengan profesinya untuk melaksanakan proses pendidikan dan tugasnya sebagai guru serta memiliki organisasi profesi keguruan untuk melindungi kepentingan anggotanya dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat (Soewarni, 2004). Guru yang profesional juga harus mampu meningkatkan kualitasnya dengan meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi profesionalisme guru menurut Mulyasa (2008) dalam Standar Nasional Pendidikan terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kompetensi-kompetensi ini dijabarkan dalam beberapa indikator profesionalisme guru yaitu 1) kemampuan mengelola pembelajaran, 2) kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia, 3) kemampuan penguasaan materi pembelajaran, dan 4) kemampuan untuk berkomunikasi.

Peningkatan kualitas pembelajaran dari setiap guru di dalam kelas tidak dapat dilepaskan dari pengaruh komitmen guru itu sendiri dalam pelaksanaan pembelajaran. Menurut Sahertian (2000) menyatakan komitmen merupakan sesuatu yang berada dalam diri seseorang untuk aktif dengan penuh tanggungjawab. Pada dasarnya semua orang dalam kegiatannya memiliki komitmen, namun kadangkala komitmen yang dimiliki memiliki kadar yang rendah. Lebih lanjut, Kusmaryani (2007) menyatakan orang yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya akan berusaha untuk melakukan kewajiban dan tugas pekerjaan serta mempertahankan keterlibatan dalam pekerjaan tersebut. Guru yang memiliki komitmen adalah guru yang setia, sadar dan bertanggungjawab melaksanakan proses pembelajaran. Dengan kesetiaan, kesadaran dan tanggung jawab tersebut akan menghasilkan suatu proses pembelajaran yang efektif sehingga dapat mengeksplorasi dan mengembangkan potensi peserta didik secara optimal.

Selain komitmen guru, motivasi kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru. Robbins (2007) menyatakan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi kerja seorang guru adalah keadaan yang membuat guru mempunyai kemauan atau keinginan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas-tugas keguruan. Motivasi kerja guru akan memberikan kekuatan untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan sehingga menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tujuan dan sasaran-sasaran dalam organisasi sekolah akan tercapai apabila semua komponen organisasi termasuk guru memiliki motivasi yang tinggi secara optimal. Luthans (2008) mengemukakan bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi akan memandang berbagai kekurangan yang ada di sekolah sebagai tantangan. Ia akan berusaha sedapat mungkin untuk mengatasi kekurangan itu. Dengan adanya perhatian yang baik terhadap guru, akan dapat menimbulkan motivasi para guru untuk berbuat yang terbaik dalam melakukan tugas dan menumbuhkan komitmen dalam melakukan pekerjaan yang berkualitas dan bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa kepala sekolah di Sekolah Dasar Katolik di Kota Ende disimpulkan bahwa masih banyak guru yang belum profesional dalam menjalankan tugasnya dimana masih ada sebagian guru yang belum mampu mengelola pembelajaran di kelas dengan baik, belum mampu menjadi teladan bagi peserta didik misalnya masih ada guru yang datang terlambat, emosinya tidak stabil saat berada di kelas sering marah-marah, belum mampu menguasai materi pembelajaran dengan baik sehingga belum mampu menerapkan model, media dan strategi pembelajaran yang inovatif pada peserta didiknya, dan ada juga sebagian guru yang komunikasinya kurang bagus sehingga pada saat pelaksanaan pembelajaran sebagian peserta didik kurang memahami penyampaian bahasa lisan gurunya. Fenomena ini terjadi karena ada sebagian guru yang kurang menunjukkan keterlibatan pada saat mempersiapkan rencana pelaksanaan pembelajaran dan juga

kurang termotivasi atau kurang memiliki semangat kerja dalam menjalankan profesinya sebagai seorang guru.

Fenomena yang terjadi di atas juga didukung dengan hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015), Harapan (2019), Herry, Lian dan Fitriani (2020), dan Mardhiyah (2021) bahwa profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu komitmen guru, motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan supervisi kepala sekolah. Sehingga dalam penelitian ini peneliti akan meneliti tentang pengaruh komitmen guru dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Katolik di Kota Ende.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang digunakan penelitian yang menggunakan angka dalam mengumpulkan data dan menganalisisnya menggunakan statistik. Jenis penelitiannya adalah penelitian korelasional untuk menguji pengaruh komitmen guru dan motivasi kerja terhadap terhadap profesionalisme guru. Tempat penelitian dilakukan di Sekolah Dasar Katolik yang ada dalam Kota Ende sebanyak 15 sekolah yang berada di tiga kecamatan dalam kota Ende yaitu kecamatan Ende Tengah, kecamatan Ende Timur, dan Kecamatan Ende Utara. Waktu penelitian dibagi dalam tiga tahapan, yaitu tahapan persiapan, tahapan pelaksanaan dan tahapan penyelesaian. Populasi penelitian yaitu guru-guru di sekolah dasar katolik yang ada dalam kota Ende dengan respondennya berjumlah 174 orang sedangkan sampelnya 52 orang yang prosedurnya menurut Arikunto (2010) jika subjeknya kurang dari 100 maka sampelnya bisa diambil semua. Jikan sampelnya 100 orang atau lebih maka sampel yang diambil dalam penelitian 10%-15% atau 15%-25% atau lebih. Maka sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 30% dari popilasi dengan teknik pengambilan sampelnya adalah teknik *probability sampling* yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota dipilih sebagai sampel. Berikut ini tabel cara pengambilan sampel dengan teknik *prpbability sampling* yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Cara Pengambilan Sampel dengan Teknik *Probability Sampling*

No	Nama Sekolah	Jumlah Populasi	Persentase	Jumlah Sampel
1	SDK Ende 8	12	30%	4
2	SDK Onekore 1	9	30%	3
3	SDK Onekore 2	23	30%	7
4	SDK Paupire	15	30%	4
5	SDK Ende 3	27	30%	8
6	SDK Detubawa	8	30%	2
7	SDK Nasareth	12	30%	4
8	SDK Roworeke 1	8	30%	2
9	SDK Roworeke 2	7	30%	2
10	SDK Ae'isa	7	30%	2
11	SDK Pu'u Feo	7	30%	2
12	SDK Mbomba	8	30%	2

13	SDK Ende 6	8	30%	2
14	SDK Ende 2	14	30%	4
15	SDK Watusipi	8	30%	2
	Jumlah	174		52

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner yang disusun didasarkan pada skala likert yang terdapat pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*unfavorable*). Pernyataan *favorable* diberi skor 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Setuju dan 4= Sangat Setuju. Sebaliknya untuk pernyataan *unfavorable* diberi skor skor 4 = Sangat Tidak Setuju, 3= Tidak Setuju, 2= Setuju dan 1= Sangat Setuju. Teknik analisis data yang dilakukan adalah analisis statistit deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif merupakan analisis yang merupakan hasil analisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang berkumpul tanpa memberikan sebuah kesimpulan yang berlaku secara umum (Sugiyono, 2014). Analisis statistik inferensial merupakan analisis yang bukan hanya menggambarkan keberadaan data akan tetapi merupakan hasil analisa yang dapat menarik kesimpulan dan memberikan keputusan terhadap hasil analisa data yang ada. Analisis statistik diferensial meliputi uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikoloniaritas, uji autokorelasi, uji linearitas dan uji normalitas serta melakukan uji hipotesis yaitu uji persamaan regresi, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2 atau *R square*).

HASIL DAN DISKUSI

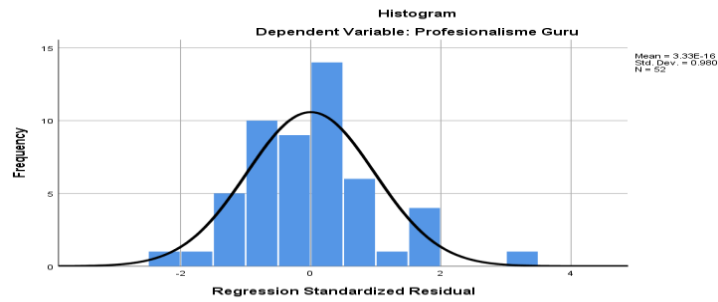
Pengujian Statististik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan melihat gambaran kuesioner dari setiap variabel penelitian yang digunakan. Dari hasil persentase penyebaran kuesioner diketahui variabel komitmen guru mendapatkan respon paling banyak pada kategori tinggi yaitu sebesar 61,54%. Hal ini berarti, komitmen guru sekolah dasar katolik di kota Ende sudah baik, artinya guru terlibat secara aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. menyatakan setuju bahwa komitmen guru di sekolah dasar katolik di kota Ende sudah memenuhi standar keterlibatan dalam pelaksanaan pembelajaran. Respon pada variabel motivasi kerja guru menunjukkan nilai 67% yang berada pada kategori sedang, banyak responden yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja guru sudah tinggi dimana guru memiliki semanggt yang tinggi dalam melaksanakan pembelajaran, sedangkan respon pada variabel profesionalisme guru menunjukkan 75% sudah berjalan dengan baik, yang ditunjukkan dengan guru menjalan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Pengujian Statistik Diferensial

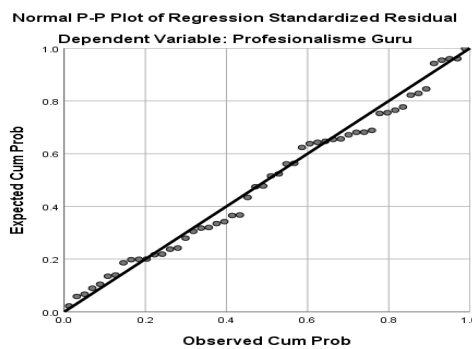
Analisis statistika inferensial dilakukan dengan beberapa uji diantaranya uji asumsi klasik yang terdiri dari uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Uji asumsi klasik sebagai uji prasyarat sebelum melakukan uji hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolonearitas, dan uji linearitas dan uji hipotesis meliputi uji persamaan regresi, uji F, dan uji koefisien determinasi.

Pengujian normalitas dilakukan dengan analisa grafik histogram, grafik *normal p-p plot of regression standardized residual*, dan uji *one sample kolmogorov smirnov*.



Gambar 1. Histogram

Tampilan histogram pada gambar 1 di atas menunjukkan pola distribusi normal. Sebab memperlihatkan grafik mengikuti sebaran kurva normal, di mana kurva berbentuk lonceng/*bell shaped curve* yang tidak melenceng ke kiri dan ke kanan.



Gambar 2. Grafik P-Plot Test

Berdasarkan grafik *normal p-p plot of regression standardized residual* pada gambar 2 menunjukkan bahwa sebaran data (berupa titik-titik) berada di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal tersebut, sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi uji normalitas data. Selain itu, pengujian normalitas dapat pula dilakukan secara statistik dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Adapun hasil uji normalitas data dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov* ditunjukkan pada tabel 2.

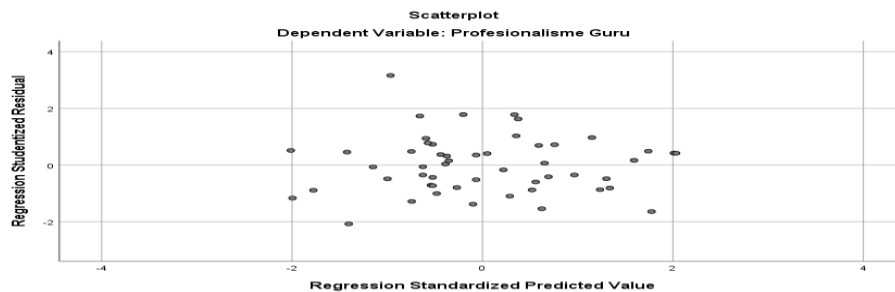
Tabel 2 Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.82214257
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.049
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dari tabel di atas diketahui bahwa berdasarkan uji *one sample kolmogorov smirnov*, diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp Sig. 2 – tailed*) sebesar 0,020. Karena signifikansi lebih dari 0,05

($0,200 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah berdistribusi normal. Secara keseluruhan, dengan menggunakan grafik histogram, grafik *normal p-plot of regression standardized residual*, dan *one sample kolmogorov-smirnor* dinyatakan bahwa data penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan model regresi ini layak untuk digunakan.

Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan analisis grafik *scatterplot* dimana profesionalisme guru sebagai variabel dependennya. Dasar pengambilan keputusan adalah jika titik-titik *output* membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas. Bentuk grafik *scatterplot* yang dihasilkan setelah data diolah melalui SPSS versi 23.00 adalah sebagai berikut:



Gambar 3. *Scatterplot*

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola-pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel profesionalisme guru berdasarkan komitmen guru dan motivasi kerja.

Pedoman yang digunakan dalam pengujian multikolinearitas ini adalah nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Multikolinearitas terjadi apabila nilai tolerance ≤ 0.10 dan VIF ≥ 10 (Ghozali, 2009). Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Melalui Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.680	9.699		2.338	.023		
Komitmen Guru	.478	.165	.417	2.898	.006	.587	1.703
Motivasi Kerja	.379	.192	.283	1.970	.055	.587	1.703

Tabel di atas, menunjukan bahwa kedua variabel bebas yang digunakan memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,587 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1.703 lebih kecil dari 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada variabel komitmen guru, motivasi kerja dan profesionalisme guru.

Pengujian linearitas menunjukan suatu data dikatakan adanya hubungan linear apabila nilai p pada *deviation linearity* > 0.05 . Hasil uji linearitas komitmen guru terhadap variabel profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Komitmen Guru dengan Profesionalisme Guru
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme Guru * Komitmen Guru	Between Groups	(Combined)	2967.592	25	118.704	3.014	.003
		Linearity	1430.130	1	1430.130	36.308	.000
		Deviation from Linearity	1537.462	24	64.061	1.626	.114
	Within Groups		1024.100	26	39.388		
	Total		3991.692	51			

Tabel di atas menunjukkan nilai ρ pada *deviation linearity* sebesar $0,114 > 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel komitmen guru dengan profesionalisme guru. Selanjutnya hasil uji linearitas motivasi kerja terhadap profesionalisme guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja dengan Profesionalisme Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme Guru* Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	2453.764	20	122.688	2.473	.011
		Linearity	1211.277	1	1211.277	24.416	.000
		Deviation from Linearity	1242.486	19	65.394	1.318	.241
	Within Groups		1537.929	31	49.611		
	Total		3991.692	51			

Tabel di atas menunjukkan hasil uji linearitas variabel motivasi kerja dengan profesionalisme guru di mana hasil uji linearitas dengan nilai ρ sebesar $0,241$ ($\rho < 0,05$) yang berarti motivasi kerja dengan profesionalisme guru terdapat hubungan yang linear.

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda baik secara simultan maupun parsial yang melibatkan dua variabel independen yaitu komitmen guru dan motivasi kerja serta satu variabel dependen yaitu profesionalisme guru. Untuk membuktikan hipotesis digunakan uji signifikansi simultan (uji F) dengan tujuan untuk mengetahui keberartian koefisien regresi secara bersama-sama dan uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) untuk mengetahui keberartian koefisien secara parsial serta analisis regresi linear berganda. Hasil uji signifikansi simultan (Uji F) secara simultan variabel komitmen guru, motivasi kerja terhadap profesionalisme guru diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda Signifikansi Nilai F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1618.069	2	809.035	16.701	.000 ^b
	Residual	2373.623	49	48.441		
	Total	3991.692	51			
a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen Guru						

Melalui tabel anova di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0.000 ($\rho < 0.05$), maka dapat

dikatakan bahwa secara simultan komitmen guru dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru. Dari hasil ini maka hipotesis dalam penelitian diterima. Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu: $Y = 22,680 + 0,478 X_1 + 0,379 X_2$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen guru (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai yang positif terhadap variabel profesionalisme guru (Y).

Analisis koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana signifikansi pengaruh komitmen guru dan motivasi kerja secara simultan terhadap profesionalisme guru. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh tabel *model summary* untuk menunjukkan koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.405	.381	6.960

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen Guru

Dari tampilan output di atas diketahui nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,637 menggambarkan bahwa terdapat korelasi secara simultan antara komitmen guru dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,405, menggambarkan bahwa sumbangan pengaruh komitmen guru dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru sebesar 40,5%. Sedangkan sisanya 59,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil analisis data diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen guru dan motivasi kerja secara simultan terhadap profesionalisme guru.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi & Anggia (2015) dan Tetuko (2012) bahwa motivasi kerja guru memiliki kontribusi yang besar dalam peningkatan kinerja guru. Demikian pula hasil penelitian Bakhrudin (2016) serta Sepriadi & Ahamd (2017) bahwa motivasi kerja guru berkontribusi positif terhadap profesionalisme guru. Motivasi kerja guru memberikan makna yang positif. Motivasi kerja sebagai perilaku positif yang mengerakkan semangat bekerja berkontribusi dalam meningkatkan profesionalisme guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen guru dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru di sekolah. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan dimana motivasi kerja guru SD Katolik di Kota Ende memberikan pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya untuk mengajar di kelas. Dari persamaan regresi linear menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap profesionalisme guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya Agustina, Fitria & Fitriani (2021), Kastawi dkk (2021), dan Mardhiyah (2021), yang meneliti kontribusi komitmen kerja atau komitmen organisasi guru dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru. Perilaku profesional guru sangat dipengaruhi oleh komitmen guru dan motivasi kerja.

Guru yang profesional ditandai dengan adanya penguasaan kompetensi yang dimiliki guru

yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Seorang guru yang dapat menguasai materi serta konsep-konsep mata pelajaran yang diampunya, akan dapat melakukan proses pembelajaran dengan efektif. Komitmen guru yang tinggi akan meningkatkan partisipasi dan keaktifan atau keterlibatan dalam profesinya sebagai guru dengan memperhatikan norma atau kode etik keprofesiannya sebagai guru sehingga akan meningkatkan profesionalismenya. Begitu pula motivasi yang tinggi akan memberikan dorongan secara internal dalam bekerja yang ditunjukkan dalam perilaku semangat kerja yang tinggi, guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalau berusaha untuk selalu meningkatkan kompetensinya sehingga guru-guru meningkat pula profesionalismenya. Semakin baik komitmen guru dan motivasi kerja guru maka semakin meningkat profesionalisme guru. Demikian pula sebaliknya jika komitmen guru dan motivasi kerja guru tidak baik, maka profesionalisme guru akan menurun.

Komitmen guru merupakan keterlibatan dan keaktifan guru dalam aktivitas pembelajaran dengan penuh tanggung jawab dengan mengikuti tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan aturannya, sikap yang bertanggung jawab dan keterlibatan atau keaktifan yang berkelanjutan dalam melaksanakan profesinya. Komitmen guru meliputi tiga komitmen yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1983) dalam Ansel & Wijono (2012) yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Ketiga komitmen ini apabila harus dilaksanakan sebaik-baiknya oleh guru. Sedangkan Motivasi kerja yang dimiliki guru akan mendorong guru untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja serta menyebabkan guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Jika seorang guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka guru tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan keras, tekun, dan dengan dedikasi tinggi sehingga akan tercapai hasil yang maksimal. Hal ini selaras dengan pendapat Uno (2008) yang menyatakan bahwa motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan kinerja atau prestasi kerja. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya.

Castetter (dalam Sagala, 2007) menegaskan bahwa kualitas proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru-gurunya. Seorang guru akan dapat melaksanakan tugasnya apabila memiliki pengetahuan dan keterampilan serta wawasan yang luas dalam bidangnya. Hal ini didasarkan dengan pemikiran bahwa seorang guru akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik apabila memiliki pengetahuan dan keterampilan serta wawasan yang luas dalam bidangnya. Untuk meningkatkan kinerjanya, guru harus selalu berusaha tepat waktu, menggunakan metode dan strategi pembelajaran dengan tepat, serta mengikuti seminar atau pelatihan sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Apabila guru memiliki komitmen kerja dan motivasi kerja yang tinggi, maka guru akan memberikan yang terbaik demi kemajuan organisasinya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian, maka dapat disimpulkan

bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen guru dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru. Nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$), maka dapat dikatakan bahwa secara simultan komitmen guru dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru. Komitmen guru dan motivasi kerja (X_2) memiliki nilai yang positif terhadap profesionalisme guru (Y) yang ditunjukkan dengan persamaan regresi linear berganda yaitu: $Y = 22,680 + 0,478 X_1 + 0,379 X_2$. Nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,405, menggambarkan bahwa sumbangan pengaruh komitmen guru dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru sebesar 40,5%. Sedangkan sisanya 59,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan komitmen guru dan motivasi kerja secara simultan terhadap profesionalisme guru dimana semakin tinggi komitmen guru dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula profesionalisme guru dan sebaliknya semakin rendah komitmen guru dan motivasi kerja maka semakin rendah pula profesionalismenya.

REFERENSI

- Agustina, A., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2021). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 7210-7221.
- Ansel, M. F., & Wijono, S. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (POLRES) Ende. *Enquiry Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Profesional*, 05(02), 125-142.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakhrudin, M. P. I. M. (2016). Peran Kepala Sekolah Dalam Memberdayakan Tenaga Pendidik (Key Concept of Leadership Roles at SMA Negeri 16 and SMA Muhammadiyah 2, Surabaya). *Jurnal Studi Keislaman*, 1(1).
- Dewi & Anggia, T. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Se-Kota Malang. *Jurnal Promosi Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 3(1), 24-35.
- Harapan, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Profesionalitas Guru Sekolah Dasar di Pedesaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 1(2), 147-156.
- Herry, H., Lian, B., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Profesional Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1658-1666.
- Kastawi, N. S., Nugroho, A., & Miyono, N. (2021). Kontribusi Motivasi Kerja dan Peran Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru SMA. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 77-93.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Kusmaryani, R. E. (2007). Membudayakan nilai-nilai komitmen terhadap pekerjaan dalam upaya menegakkan Etika Profesi. *Dinamika Pendidikan*, 1, 90-101.
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan profesionalisme guru melalui inovasi pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 373-390.
- Luthans, Fred. (2008.) *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mardiyah, M. (2021). Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Profesionalitas Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Pekanbaru. *Journal Of Education And Teaching*, 2(2), 225-235
- Muhson, A. (2004). Meningkatkan profesionalisme guru: sebuah harapan. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 1(2).
- Mulyasa, E. (2008). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sahertian, P. (2020). *Perilaku Kepemimpinan: Efek dan Implementasi Bagi Nilai-Nilai Organisasi*. PT Kanisius.
- Sagala, Syaiful. (2007). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sepriadi, S., & Ahmad, S. (2017). Pengaruh Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor Akademik terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI Tanjung Raja. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 2(1), 55-75.
- Soewarni, E. (2004). *Kebijakan pedoman pengembangan profesi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Supriadi, O. (2009). Pengembangan profesionalisme guru sekolah dasar. *Jurnal Tabularasa*, 6(1), 27-38.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 & 2. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Tetuko, B. (2012). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Grobogan. *Educational Management*, 1(2).
- Uno, H.B. (2008). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusutria, M. A. (2017). Profesionalisme guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. *Curricula: Journal of Teaching and Learning*, 2(1).