

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN BONANG KABUPATEN DEMAK

Masanah¹, Sunandar², Nurkolis²

¹⁾ Guru di Kabupaten Demak

²⁾ Dosen Universitas PGRI Semarang

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi profesional guru, (2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru dan (3) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara bersama-sama budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Bonang Demak.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Bonang yang berjumlah 213 orang, diperoleh sampel sebanyak 138 orang dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji persyaratan dan uji hipotesis yang meliputi analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) rata-rata skor variabel budaya organisasi adalah 127,00 termasuk kategori tinggi, (2) rata-rata skor variabel motivasi berprestasi 107,33 termasuk kategori tinggi, (3) rata-rata skor variabel kompetensi profesional guru 126,04 termasuk kategori tinggi. Berdasarkan hasil uji hipotesis data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kompetensi profesional guru sebesar 81,40%, (2) ada pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru sebesar 86,20%, (3) ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru sebesar 88,70 %.

Kata Kunci: *Kompetensi Profesional Guru, Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi.*

A. PENDAHULUAN

Banyak faktor yang turut mempengaruhi rendahnya kualitas pendidikan suatu negara. Apabila pendidikan dilihat sebagai suatu sistem maka faktor yang turut mempengaruhi kualitas pendidikan tersebut menurut Deming dalam Uno (2009: 86) meliputi: (1) input, (2) lingkungan instruksional, (3) proses pendidikan, dan (4) keluaran pendidikan. Dalam proses pendidikan di dalamnya terdapat aktifitas guru mengajar, peran siswa dalam belajar, sistem pengelolaan administrasi, serta budaya sekolah merupakan hal yang perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan

dapat meningkat.

Mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas profesional pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas proses belajar dan mengajar di sekolah. Mutu guru sangat berpengaruh pada mutu lulusan sekolah. Pasal 39 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) menjelaskan bahwa tenaga kependidikan mempunyai tugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan. Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan dan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Diperlukan kehadiran guru yang memiliki kompetensi profesional dalam mempersiapkan serangkaian proses belajar mengajar secara keseluruhan, agar terwujud pendidikan yang bermutu. Guru memiliki posisi terdepan sebagai sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Keberadaan guru sering menjadi bahan pembicaraan publik berkaitan dengan profesionalitas, dedikasi dan loyalitas pengabdian. Sorotan tersebut lebih bermuara kepada ketidakmampuan guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran, sehingga berakibat menurunnya mutu pendidikan. Kompetensi profesional guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan, anak didik, orang tua, sarana prasarana yang ada dan budaya sekolah.

Pengembangan kompetensi guru telah menjadi salah satu program nasional di bidang pendidikan yang dilaksanakan secara berkelanjutan. Untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan program ini, pemerintah secara bertahap melakukan Uji Kompetensi Guru (UKG) untuk memperoleh gambaran tentang standar kompetensi yang telah dimiliki oleh guru pada setiap mata pelajaran.

Berdasarkan data hasil kunjungan penulis di kantor UPTD Dikbud Kecamatan Bonang pada Hari Selasa, 16 Oktober 2018 melalui wawancara dengan Bapak Sumarno, S.Pd. M.Pd., selaku pengawas TK/ SD, Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) pada tahun 2015 tingkat nasional untuk kompetensi profesional rata-rata nilai yang dicapai adalah 53,02, sedangkan untuk kompetensi pedagogik rata-rata nilainya adalah 48,94. Rata rata nilai UKG online 2015 di Kabupaten Demak adalah 57, 18. Dari data tersebut di atas dapat diketahui bahwa kompetensi profesional guru Sekolah Dasar (SD) di Kabupaten Demak tergolong rendah walaupun sudah melampaui Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) yang ditentukan yaitu 55,00.

Menurut Sumarno, S.Pd., rendahnya kompetensi profesionalisme guru di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak, juga dibuktikan dengan 75% guru masih

rendah dalam penguasaan materi pembelajarannya, 87% guru masih mengalami kerancuan antara metode dengan model pembelajaran, 85% guru tidak menggunakan media pembelajaran ketika mengajar, dengan alasan terlalu disibukkan dengan administrasi, padahal banyak sekali media pembelajaran yang dapat dimanfaatkan di lingkungan sekitar sekolah, 80% guru mengajar tanpa persiapan, tanpa menggunakan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), mereka asal masuk kelas. Tidak ditemukan juga tulisan ilmiah di internet hasil karya guru dari SD Negeri di Kecamatan Bonang, disebabkan minimnya keterampilan menulis guru. Ketika ada lomba menulis karya ilmiah guru tidak tertarik ikut berperan serta.

Kompetensi Profesional guru yang rendah juga ditunjukkan dengan 85% guru mengajar tidak sesuai waktu yang dialokasikan, malas, dan sering mengeluh sehingga guru akan bertingkah laku semaunya sendiri dan sulit bekerja sama dengan teman sekerjanya, yang disebabkan tidak ada suatu kesamaan persepsi dikalangan orang-orang yang ada dalam suatu sekolah untuk memahami tugas bersama untuk memajukan suatu organisasi yakni sekolah secara harmonis.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru adalah budaya organisasi. Menurut Robbins (2006: 721) budaya organisasi adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat sekitar sekolah sebagai suatu organisasi.

Untuk mengembangkan kompetensi profesional, guru harus mendapat dukungan terus menerus, baik oleh guru itu sendiri atau teman kerja dalam satu instansi. Dukungan yang dimaksud antara lain lewat lingkungan kerja yang mendukung dan budaya organisasi yang efektif di sekolah. Budaya yang berlaku di sekolah memberi semangat kepada guru untuk membawa kesuksesan sekolah dalam mencapai tujuan-tujuannya. dengan budaya organisasi yang efektif akan mampu menyelesaikan permasalahan seputar kompetensi profesional guru.

Sekolah sebagai suatu organisasi, memiliki budaya tersendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebiasaan-kebiasaan, kebijakan-kebijakan pendidikan, dan perilaku orang yang berada didalamnya. Sebagai suatu organisasi, sekolah menunjukkan kekhasan sesuai dengan core bisnis yang dijalankan, yaitu pembelajaran. Budaya sekolah semestinya menunjukkan kapabilitas yang sesuai dengan tuntutan pembelajaran, menumbuh kembangkan peserta didik sesuai dengan prinsip-prinsip kemanusiaan.

Menurut Bahri (2010: 3) budaya organisasi merupakan salah satu perangkat organisasi yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi. Bahkan, budaya organisasi dapat diandalkan sebagai daya saing organisasi, terutama apabila budaya organisasi menyajikan nilai-nilai strategis yang dapat diandalkan untuk bersaing. Dalam peradaban modern, budaya organisasi bukan lagi sejarah masa lalu organisasi dalam meraih sukses, tetapi lebih sebagai rekayasa manajemen atau

pemegang otoritas organisasi untuk berkompetensi, oleh karena itu budaya organisasi senantiasa dijaga, dipelihara dan dikelola dengan baik agar dapat diandalkan sebagai instrumen untuk berkompetensi.

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya didukung oleh lengkapnya sarana dan prasarana, guru yang berkualitas ataupun input siswa yang baik, tetapi budaya organisasi sangat berperan terhadap peningkatan keefektifan sekolah. Budaya organisasi sekolah merupakan nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk *stakeholders* pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah. Budaya organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam asas dan visi sekolah, eksistensi budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan kualitas sekolah, karena berkaitan erat dengan perilaku dan kebiasaan-kebiasaan warga sekolah untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan, serta cara memandang persoalan dan memecahkannya di lingkungan sekolah, sehingga dapat memberikan landasan dan arah pada berlangsungnya suatu proses pendidikan yang efektif dan efisien.

Kondisi di lapangan menunjukkan tidak semua sekolah memiliki budaya organisasi yang kuat dan kondusif.. Budaya organisasi sekolah yang kurang kuat dan kondusif dapat ditunjukkan dengan adanya kurang terbinanya hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan staf serta guru dengan masyarakat sekitar sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dengan pengawas sekolah, komunikasi warga sekolah seringkali hanya pada waktu ada keperluan atau kepentingan saja. 65% guru SD Negeri di Kecamatan Bonang terlambat datang ke sekolah dan 90% guru terlambat masuk kelas ketika sudah berada di sekolah, mereka sering terlambat masuk kelas pada pergantian jam pelajaran dan kehadiran guru setiap bulan sekitar 93%. Guru yang seharusnya memiliki pribadi jujur dan ikhlas karena takut dikatakan tidak bisa mengajar, kemudian bertindak tidak jujur, ketakutan kalau-kalau peserta didiknya mendapat nilai rendah pada saat Ujian Nasional (UN), menyebabkan 80% guru memberikan ataupun membetulkan jawaban peserta didiknya sebelum diserahkan ke kantor UPTD agar peserta didiknya mendapat nilai dan peringkat yang bagus di kecamatan. Ini adalah salah satu dari banyak ketidak jujuran yang terjadi di sekolah. Persoalan ketidak jujuran bukan lagi menjadi masalah individu melainkan sudah menjadi masalah kelompok. Orang sudah tidak malu bekerja sama untuk berbohong padahal ia beraktifitas di lingkungan pendidikan.

Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru SD Negeri di Kecamatan Bonang masih rendah (dokumen pengawas TK/SD Kecamatan Bonang). Hal ini dapat dilihat dalam lomba guru berprestasi yang dilaksanakan satu kali dalam setahun, 95% guru tidak berinisiatif sendiri untuk mengikuti lomba,

setelah ditunjuk oleh kepala sekolah barulah guru tersebut bersedia mengikuti lomba dengan terpaksa. Bahkan ada guru yang sengaja menjawab soal dengan salah supaya tidak lolos tahap berikutnya. Dalam lomba guru berprestasi aspek-aspek yang dinilai mencakup, penilaian kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, penilaian hasil karya kreatif atau inovatif, penilaian pembimbingan peserta didik (melalui tes tertulis, unjuk kerja/wawancara, observasi, dan portofolio). Aspek penilaian tersebut sebenarnya sudah tidak asing lagi bagi guru karena aspek inilah yang senantiasa dihadapi guru dalam kesehariannya di sekolah, namun lebih banyak guru yang menghindari dalam ajang lomba ini dengan alasan tidak ingin menyibukkan diri sendiri karena di sekolah sudah banyak tugas yang harus dikerjakan.

Menurut Indrawijaya (2009: 79), bahwa seseorang yang mempunyai kemampuan rendah, walaupun memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan dengan orang yang mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dengan tingkat motivasi yang sama. Sebaliknya orang yang mempunyai kemampuan tinggi tetapi motivasinya rendah akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan dengan orang yang kemampuannya sama tetapi dengan motivasi yang lebih tinggi. Jadi sesuai teori di atas, penulis berasumsi motivasi berprestasi mempengaruhi kompetensi profesional guru.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, penulis bermaksud mengadakan penelitian mengenai hubungan antara budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan kompetensi profesional guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak”.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Kompetensi Profesional Guru

Keputusan Menteri Pendidikan Nasional (Kemendiknas) Nomor 45 tahun 2002 menyebutkan “kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu”. Menurut Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 10 menerangkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kemudian pengertian profesional dituangkan dalam pasal 1 ayat 4 undang-undang tersebut yang berbunyi “profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan yang dimiliki guru menyangkut pengetahuan dan pemahaman dengan baik tentang fungsi sekolah dalam masyarakat. Fungsi sekolah dalam masyarakat dapat dipahami dengan melakukan pengkajian yang mencakup berbagai hal, kaitannya dengan kebutuhan masyarakat. Dalam hal ini guru yang memiliki kompetensi profesional harus melakukan: (1) mengkaji peranan sekolah sebagai pusat pendidikan dan kebudayaan, (2) mengkaji peristiwa-peristiwa yang mencerminkan sekolah sebagai pusat pendidikan dan kebudayaan, (3) mengelola kegiatan sekolah yang mencerminkan sekolah sebagai pusat pendidikan dan kebudayaan (Usman, 2006: 18).

Kompetensi profesional meliputi: penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. (Hosnan, 2016: 158). Menurut Suyati, Soedharto, dan Soegeng (2010: 5) profesional adalah sifat yang terkait dengan profesi. Dengan demikian guru profesional adalah guru yang memiliki sifat, ciri-ciri, atau karakter sesuai dengan jabatan profesinya yaitu terdidik, terlatih, kekhususan, otonomi, terorganisasi, memiliki kode etik, berprestise/ terpercaya, dedikasi,/ pengabdian, dan imbalan yang memadai.

Kompetensi profesional mempunyai pengertian sebagai kewenangan yang berhubungan dengan tugas mengajar yang mencakup: (a) penguasaan pada bidang studi yang diajarkan, (b) memahami keadaan diri siswa, (c) memahami prinsip-prinsip dan teknik mengajar, (d) menguasai cabang- cabang ilmu pengetahuan yang relevan dengan bidang studinya, dan (e) menghargai profesinya (Marno dan Idris, 2009: 38).

Menurut Rifa'i dan Catharina (2009: 9) kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional.

Kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran apa yang seharusnya dilakukan seorang dalam pekerjaannya. Menurut asal katanya kompetensi berasal dari kata kompeten yang berarti cakap atau menguasai. Sedangkan kompetensi itu sendiri berarti: (a) kekuasaan untuk memutuskan sesuatu, (b) kemampuan menguasai secara abstrak dan kongkrit.

Profesional berasal dari kata sifat yang berarti sangat mampu melakukan pekerjaan. Sebagai kata benda, profesional kurang lebih berarti orang yang melaksanakan sebuah profesi dengan menggunakan profesiensi seperti pencaharian.

2. Budaya Organisasi

Prihono (2016: 36) berpendapat bahwa budaya merupakan hal-hal yang berkaitan dengan akal, keseluruhan gagasan, tindakan dan hasil karya manusia yang

merupakan hasil dari belajar dan menjadi milik masyarakat. Menurut Arwildayanto (2012: 41) budaya adalah mata rantai dari sebuah proses, dimana suatu kegiatan berkaitan pula dengan proses lainnya atau suatu pekerjaan merupakan masukan bagi pekerjaan lainnya, bekerja secara sistematis merupakan prinsip dasar yang membangun budaya.

Tiyanto (2009: 38) menyebutkan bahwa organisasi adalah pengaturan yang tersusun terhadap sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu, dimana organisasi adalah sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama.

Tahir (2014: 106) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perilaku yang tepat, ikatan-ikatan dan motivasi individu, dan menegaskan solusi bila ada kemenduaan. Ini menentukan cara dari organisasi memproses informasi, hubungan internal, dan nilai-nilai yang ada. Budaya organisasi harus difungsikan pada setiap tingkat organisasi dari keadaan yang samar-samar menjadi suatu yang nampak. Taylor dalam Suriasumantri, (2010: 261) mengatakan bahwa Budaya di diartikan sebagai keseluruhan yang mencakup pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat serta kemampuan atau kebiasaan lainnya yang diperoleh manusia sebagai anggota masyarakat

Gibson berpendapat yang dikutip oleh Matondang (2008: 65) bahwa budaya organisasi adalah apa yang dipahami oleh anggota (karyawan) dan bagaimana persepsi menciptakan sebuah pola dari keyakinan (*belief*) dan nilai-nilai dan harapan. Roberts G. Owens dalam Matondang (2008: 65) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah suatu bentuk atau cara yang digunakan dalam pemecahan masalah organisasi, baik intern maupun ekstern yang mencakup: filosofi, ideologi, values, asumsi, keyakinan, harapan, sikap, dan norma-norma yang dirajut bersama oleh anggota organisasi dan digunakan dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah.

Budaya Organisasi menurut Wibowo (2013: 15-19) Filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi untuk melaksanakan kinerjanya.

Menurut Bahri (2010: 23), sebagai organisasi, sekolah memiliki budayanya sendiri, yang khas dan unik, yang membedakannya dengan organisasi-organisasi yang lain, Budaya organisasi merupakan tanggung jawab pimpinan dan alat utama pimpinan (manager) mendorong kinerja yang tinggi dan memelihara nilai-nilai kebersamaan. Budaya organisasi sebagai perspektif untuk memahami perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi juga memiliki keterbatasan, pertama budaya bukan satu-satunya cara untuk memandang organisasi.

3. Motivasi Berprestasi

Menurut Hellriegel dan Slocum dalam Uno (2009: 5) menyatakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku pada hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang dirancang untuk mencapai suatu tujuan. Dan untuk mencapai tujuan itu maka motivasi merupakan kekuatan yang muncul karena adanya rangsangan karena berbagai kebutuhan seperti keinginan yang ingin dicapai, tingkah laku, tujuan dan umpan balik.

Mc.Clelland dalam Uno (2009: 47) menekankan pentingnya kebutuhan berprestasi, karena orang yang berhasil adalah orang yang berhasil menyelesaikan segala sesuatu. Mc. Clelland mengklasifikasikan motivasi sebagai keragaman di antara orang dan kedudukan. Mc. Clelland menandai sifat-sifat dasar orang awam berikut dengan kebutuhan capaian yang tinggi, yaitu : (1) selera akan keadaan yang menyebabkan seorang dapat bertanggung jawab secara pribadi, (2) kecenderungan menentukan sasaran-sasaran yang pantas (sedang) dan memperhitungkan resikonya, dan (3) keinginan untuk mendapatkan umpan balik yang jelas atas kinerja.

Menurut Callahan dan Clark dalam Mulyasa (2005: 120) menyatakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. Adapun menurut Maslow, motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Mc. Clelland dalam Mulyasa (2005: 123) menyatakan bahwa pada hakikatnya manusia itu mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain, sehingga setiap orang mempunyai keinginan untuk melakukan karya yang berprestasi atau yang lebih baik dari karya orang lain. Motivasi Berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji (Mangkunegara, 2012: 88).

Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji (Mangkunegara, 2013: 103). Hal ini sesuai pendapat Johnson yang mengemukakan bahwa "*Achievement motive is impetus to do well relative to some standart of excellence.*" Manajer yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung akan bekerja sebaik-baiknya agar dapat mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.

Menurut Mc. Clelland dalam Robbins (2006: 222) :“ Kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah kerja dikelompokkan menjadi tiga yaitu: (1) kebutuhan akan prestasi, karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberi kesempatan, seseorang menyadari bahwa dengan

hanya mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar, dengan pendapatan yang besar ia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, (2) kebutuhan akan afiliasi, seseorang karena kebutuhan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan diri serta memanfaatkan semua energinya, (3) kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Ego manusia yang ingin berkuasa lebih dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan, persaingan ini oleh manajer ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi bawahannya supaya termotivasi untuk bekerja giat.”

Selaras dengan pendapat Mc. Clelland di atas, guru sebagai seorang yang bekerja di bidang pendidikan juga membutuhkan motivasi berprestasi untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu motivasi berprestasi seorang guru juga akan berdampak positif terhadap anak didiknya. Hal ini disebabkan, anak didik akan cenderung meniru apa yang dilakukan gurunya, bahkan disuatu waktu mereka akan lebih percaya pada gurunya dibandingkan kepada orang tuanya sendiri. Seorang guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi pasti akan mendapatkan kesempatan yang lebih besar dibandingkan yang kurang memiliki motivasi. Hal ini dikarenakan seorang atasan akan mampu melihat dan menilai kemampuan seorang guru yang menjadi bawahannya.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang berhubungan dengan data numerik. Penelitian kuantitatif dengan metode survey ini dapat dilakukan dengan pengumpulan data yang menggunakan kuesioner atau pernyataan yang disebar pada sekelompok orang, respon yang diberikan memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan mengenai keseluruhan populasi yang diwakili oleh responden yang diambil sebagai sampel. Penelitian ini dilaksanakan di tiga puluh enam SD di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak. Alasan pemilihan SD di Kecamatan Bonang sebagai tempat penelitian, dikarenakan kompetensi profesional guru SD masih rendah yang diukur berdasarkan nilai Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015.

Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 119), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi tidak hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekadar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subjek/ objek. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh Guru PNS SD di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak berjumlah 213 orang yang tersebar di 36 SD.

Sampel dan Sampling

Pemilihan anggota populasi untuk masuk dalam sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan Rumus Slovin (Riduwan, 2005: 65). Jumlah sampel diperoleh 138 guru. Sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik *proporsional random sampling*, dimana sampling ditetapkan secara proporsional dari guru PNS SD yang berada di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak.

Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengambilan data penelitian menggunakan kuesioner berupa angket yang diisi oleh responden. Jenis data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang akan diisi oleh guru yang telah dipilih secara acak yang terdiri dari data untuk mengungkap kompetensi profesional guru, budaya organisasi, dan motivasi berprestasi. Jawaban setiap pertanyaan tersebut ditentukan skornya dengan menggunakan skala *Likert*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari analisis data di atas, diperoleh temuan-temuan yang merupakan jawaban atas masalah-masalah penelitian. Masalah pokok penelitian terjawab, yaitu budaya organisasi dan motivasi berprestasi guru berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru di SD Negeri di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak. Pembahasan selanjutnya diuraikan tentang pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru di SD Negeri di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan bahwa dari 138 responden yang telah menjawab angket yang disebarakan peneliti tentang budaya organisasi, secara keseluruhan diperoleh diperoleh skor minimal 74, dan skor maksimal 160, skor rata-rata (*mean*) 126.59, range 86, dan simpangan baku sebesar 22.875. Persepsi responden tertinggi terhadap budaya organisasi yaitu pada kriteria baik sebanyak 63 orang atau 45,65%. Persepsi responden terendah terhadap budaya organisasi pada kriteria tidak baik sebanyak 6 orang atau 4,34 %. *mean* variabel budaya organisasi 126,59 dibulatkan 127, termasuk dalam interval kelas 127 - 144 yang kategorinya adalah baik.

Hasil uji anova atau F Test bahwa hasil F hitung sebesar 596,687. Hal ini berarti bahwa F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000. Dasar pengambilan keputusan adalah tingkat signifikansinya sebesar 5% atau 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kompetensi profesional guru secara simultan. Hasil uji t regresi budaya organisasi

terhadap kompetensi profesional guru diperoleh model regresi $Y = -4.271 + 0,786X_1$. Nilai t adalah 24.427 dengan nilai sig 0,000 yang artinya $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru.

Adapun kekuatan hubungan antara budaya organisasi dengan Kompetensi Profesional Guru dinyatakan dengan koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,902. Diperoleh angka korelasi antara variabel budaya organisasi (X_1) dan kompetensi profesional guru (Y) secara partial adalah 0,902. Menurut Sugiyono (2009: 184) angka korelasi 0,902 termasuk dalam range 0,800—1,000 termasuk dalam kategori sangat kuat, artinya kompetensi budaya organisasi mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kompetensi profesional guru. Dengan nilai signifikansi 0,000 ($\text{Sig} < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hubungan tersebut signifikan dan membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan dengan kompetensi profesional guru.

Hasil nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya nilai R^2 sebesar 0,814. Hal ini mempunyai arti bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi profesional guru yaitu sebesar 81,4%. Sedangkan 18,6% Besarnya kontribusi antara variabel budaya organisasi terhadap variabel Kompetensi Profesional Guru adalah sebesar 0,814 atau sebesar 81,4%.

Berdasarkan keterangan di atas, maka temuan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak. Hal ini berarti telah terjadi peningkatan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak sebesar 81,4% akibat variabel budaya organisasi dan sisanya 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dideskripsikan bahwa dari 138 responden yang telah menjawab angket yang disebarkan peneliti tentang motivasi berprestasi sebanyak 30 pertanyaan, secara keseluruhan diperoleh skor minimal 53, dan skor maksimal 140, skor rata-rata (mean) 107,33 range 87 dan simpangan baku sebesar 22,12874. Persepsi responden tertinggi terhadap variabel motivasi berprestasi yaitu pada kriteria baik sebanyak 53 orang atau 45,65%. Persepsi responden terendah terhadap variabel motivasi berprestasi pada kriteria tidak baik sebanyak 7 orang atau 5,07 %. Mean variabel motivasi berprestasi 107,33 termasuk dalam interval kelas 107-123 yang kategorinya adalah baik.

Hasil uji t regresi motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru di atas, diperoleh model regresi $Y = 8,547 + 1,095X_2$. Konstanta 8,547 mempunyai arti jika variabel motivasi berprestasi tidak ada, maka skor kompetensi profesional guru sebesar 8,547. Adapun variabel motivasi berprestasi (X_2) mempunyai pengaruh yang

positif terhadap kompetensi profesional guru, hal ini sesuai dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,09, sehingga semakin tinggi motivasi berprestasi maka kompetensi profesional guru akan meningkat, dan sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi maka kompetensi profesional seorang guru cenderung akan turun, nilai t adalah 29,113 dengan nilai sig 0,000 yang artinya $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.

Adapun kekuatan hubungan antara budaya organisasi dengan Kompetensi Profesional Guru dinyatakan dengan koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,928. Diperoleh angka korelasi antara variabel motivasi berprestasi (X_2) dan kompetensi profesional guru (Y) secara partial adalah 0,928. Menurut Sugiyono (2009: 184) angka korelasi 0,928 termasuk dalam range 0,800—1,000 termasuk dalam kategori sangat kuat, artinya motivasi berprestasi mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kompetensi profesional guru saat motivasi berprestasi guru tetap atau dikontrol. Dengan nilai signifikansi 0,000 (Sig $< 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hubungan tersebut signifikan dan membuktikan bahwa motivasi berprestasi mempunyai hubungan signifikan dengan kompetensi profesional guru. Hasil nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya nilai R^2 sebesar 0,862. Hal ini mempunyai arti bahwa pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru yaitu sebesar 86,2%. Sedangkan 13,8% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor yang lain. Berdasarkan keterangan di atas, maka temuan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak. Hal ini berarti telah terjadi peningkatan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak sebesar 86,2% akibat variabel motivasi berprestasi.

Untuk mencapai kompetensi guru khususnya kompetensi profesional diperlukan adanya kesanggupan guru dalam mendorong dirinya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin. Dorongan dimaksud adalah motivasi yang tinggi untuk berprestasi dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, bersemangat dan bekerja keras untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi berprestasi yang paling berhasil adalah pengaruh yang berasal dari diri seorang guru untuk selalu unggul dengan yang lainnya dalam upaya mencapai tujuan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa hasil F hitung sebesar adalah 531,185 dengan nilai sig 0,000 yang artinya $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Dari kesimpulan tersebut dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan

terhadap kompetensi profesional guru (Y).

Hasil uji t regresi ganda budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru diperoleh model regresi $Y = -2,063 + 0,410X_1 + 0,715X_2$. Konstanta -2.603 mempunyai arti jika variabel budaya organisasi dan motivasi berprestasi tidak ada, maka skor kompetensi profesional guru sebesar -2.603. Adapun variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi profesional guru, hal ini sesuai dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,029 sehingga semakin baik budaya organisasi dan motivasi berprestasi maka kompetensi profesional guru akan meningkat, dan sebaliknya jika budaya organisasi dan motivasi berprestasi tidak baik atau rendah maka akan menyebabkan kompetensi profesional guru menurun. Besarnya nilai R^2 sebesar 0,887. Hal ini mempunyai arti bahwa pengaruh budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru yaitu sebesar 88,7%. Sedangkan 11,3% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Adapun kekuatan hubungan antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru angka korelasi antara variabel kompetensi kepribadian guru (X_1), di peroleh angka korelasi 0,940 termasuk dalam range 0,800—1,000 termasuk dalam kategori sangat kuat. Dengan nilai signifikansi 0,000 (Sig < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hubungan tersebut signifikan dan membuktikan bahwa budaya organisasi dan motivasi berprestasi mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kompetensi profesional guru.

Kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, dan etos kerja guru. Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi keyakinan seseorang atau kelompok. Menurut Soebroto (2007: 14), “Secara praktis etos kerja bisa diartikan sebagai parameter motivasi, inspirasi dan semangat kerja. Etos kerja ini bisa terbentuk bila ada kerelaan bekerja dan care terhadap pekerjaan. Seorang guru yang memiliki etos kerja tinggi akan mengerjakan pekerjaannya lebih semangat dan menekuni pekerjaannya dengan tanggung jawab besar sehingga akan berpengaruh terhadap keberhasilan kerjanya. Guru dengan etos kerja tinggi akan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dalam bekerja, akan memperlihatkan unjuk kerjanya yang jauh berbeda dari guru yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah.

Untuk meningkatkan kompetensi profesional guru dibutuhkan budaya organisasi yang baik, dengan suasana kerja yang lebih demokratis sehingga mendorong timbulnya partisipasi aktif dari semua pihak yang bertanggung jawab sehingga dapat mendorong setiap guru untuk bekerja lebih profesional. Menurut Bahri (2010: 27) Budaya organisasi sama seperti kepribadian individu, yang tidak nampak tetapi memberikan arti, arahan dan dasar tindakan. Kepribadian mempengaruhi perilaku individu sedangkan asumsi-asumsi bersama (kepercayaan dan nilai) di antara anggota organisasi mempengaruhi opini dan tindakan di dalam

organisasinya. Individu yang memiliki perilaku baik, akan tumbuh motivasi berprestasi yang tinggi dalam bekerja sehingga budaya organisasi dan motivasi berprestasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data dan pembahasan penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kompetensi profesional guru di SD Negeri di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak sebesar 81,40%. Pengaruh yang positif ini berarti bahwa jika budaya organisasi di sekolah semakin baik maka kompetensi profesional guru akan meningkat.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru di SD Negeri di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak sebesar 86,20%. Pengaruh yang positif ini berarti bahwa jika guru mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya maka kompetensi profesional guru akan meningkat.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama terhadap kompetensi profesional guru di SD Negeri di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak 88,70%. Pengaruh yang positif ini berarti bahwa jika budaya organisasi di sekolah semakin baik dan guru mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya maka kompetensi profesional guru akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Rifa'I dan Catharina, T. Anni. 2009. *Psikologi Pendidikan*. Semarang: Unnes Press.
- Arikunto Suharsimi.1996. *Manajemen Penelitian Cet I*. Jakarta : Rineka.
- _____ 1998. *Prosedur Penelitian Pendekatan Analisis*. Yogyakarta : Rineka Cipta
- Arwildayanto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Gorontalo: Ideas Publisher.
- Bahri, Saiful. 2010. *Optimalisasi Kinerja Kepala sekolah*. Jakarta : Gibon Books.
- Djohar MS. 2006. *Guru, Pendidikan dan Pembinaanya*. Yogyakarta : Grafika Indah.

- Asmani, Jamal Ma'mur. 2016. *Great Teacher*. Yogyakarta: Diva Press.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hosnan. M. 2016. *Etika Profesi Pendidik Pembinaan dan Pemantapan Kinerja Guru, Kepala Sekolah Serta Pengawas Sekolah*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Indrawijaya, I. Adam. 2009. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Isjoni. 2006. *Gurukah yang Harus Dipersalahkan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Kepmendiknas Nomor 45 tahun 2002 tentang *Kurikulum Inti Pendidikan tinggi*.
- Khoiri, Hoyyima. 2010. *Jitu dan Mudah Lulus Sertifikasi Guru*. Jogjakarta: Bening
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marno dan M. Idris. 2009. *Strategi dan Metode Pengajaran*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- Matondang, 2008. *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategi*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mulyasa, E. 2005. *Manajemen Berbasis sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Priyono dan Marnis. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Riduwan, 2005, *Metode dan teknik Menyusun tesis*, Bandung: Alfabeta
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks
- Siagian, P. Sondang. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta

- Soebroto. 2007. “*Etos Kerja Bangsa*”. Kedaulatan Rakyat 15 Juni 2007. Halaman 12. Surabaya : Seyma Media.
- Soejitno Irmim dan Abdul Rochim. 2006. *Mejadi Guru yang Bisa Digugu dan Ditiru*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sudarwan Darwin. 2002. *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sumitro dkk. 2002. *Penghantar Ilmu Pendidikan*. Universitas Negeri Yogyakarta : Fakultas Ilmu Pendidikan.
- Suriasumantri, 2010. *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*, Jakarta : PT Penebar Swadaya.
- Tahir, Arifin. 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Sleman: Deepublish.
- Tiyanto, Prihatin. 2009. *Manajemen Unggul Konsep dan Aplikasi Untuk Bisnis*. Palu: Edukasi Mitra Grafika
- Tri, Suyati, dkk. 2010. *Profesi Keguruan*. Semarang: IKIP PGRI Semarang Press.
- Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.
- Uno, Hamzah B. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Usman, Moh. Uzer. 2008. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.