

# PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMITMEN KERJA, KREATIVITAS GURU TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU MADRASAH SE-KABUPATEN POHUWATO

Fatmah Ingo, Arfan Arsyad, Sitti Roskina Mas  
Program Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Kerja, Kreativitas Guru Terhadap Motivasi Berprestasi Guru di Madrasah Se-Kabupaten Pohuwato. Penelitian ini menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Pendekatan dalam penelitian ini yakni kuantitatif. Analisis data yang digunakan yakni analisis deskriptif dan analisis inferensial (analisis jalur). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Budaya kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato. Artinya semakin kondusif budaya kerja maka semakin tinggi pula motivasi guru untuk berprestasi di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato. (2) Komitmen kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato. Artinya semakin tinggi komitmen kerja guru maka semakin tinggi pula motivasi guru untuk berprestasi di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato. (3) Kreativitas guru berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato. Artinya semakin baik kreativitas guru maka semakin tinggi pula motivasi guru untuk berprestasi di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato. (4) Budaya kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kreativitas guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato. Artinya semakin kondusif budaya kerja maka semakin baik pula kreativitas guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato. (5) Komitmen kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kreativitas guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato. Artinya semakin tinggi komitmen kerja guru maka semakin baik pula kreativitas guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato.

**Kata kunci:** *Motivasi Berprestasi, Budaya Kerja, Komitmen, Kreativitas Guru*

## PENDAHULUAN

Kualitas guru dilihat dari motivasi berprestasi guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Motivasi berprestasi merupakan modal untuk meraih kesuksesan. Manusia dibekali akal untuk berpikir supaya menjadi lebih baik. Menurut David Mc Celland, dalam Sobur (2009, hal. 285) kebutuhan berprestasi (*needs for achievement*) merupakan suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif, dan lebih efisien daripada kegiatan yang dilakukan sebelumnya.

Motivasi berprestasi merupakan suatu elemen yang penting sebagai faktor untuk mendorong meraih keinginan agar mencapai kesuksesan dan keberhasilan. Dengan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi maka seorang individu akan selalu muncul kesadaran bahwa dorongan untuk meraih kesuksesan akan melekat pada sikap dan menjadi perilaku permanen pada individu tersebut. Orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung memilih tugas-tugas yang menantang, membutuhkan umpan balik segera, tekun dalam berbagai penampilan, menunjukkan *self-control* yang tinggi,

cenderung tidak pernah istirahat, dan inovatif yang tergambar dalam perubahan dan gerak perilakunya.

Terdapat banyak faktor yang menjadi katalisator dari motivasi berprestasi baik secara internal maupun eksternal dari individu. Hal ini sebagaimana menurut Linda (2004: 123) bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi dari seseorang yakni pendidikan, lama bekerja, lingkungan, dan budaya kerja, serta faktor dari dalam diri individu tersebut yang mencakup loyalitas, komitmen, motivasi, minat, dan kreativitas dalam bekerja dan bertindak.

Individu yang memiliki motivasi berprestasi memiliki komitmen yang kuat dalam mengerjakan sesuatu yang sulit, dengan sebaik dan secepat mungkin. Melakukan pekerjaan tanpa mengenal lelah sebelum tercapai kesempurnaan hasil pekerjaan merupakan ciri lain perilaku individu yang memiliki motivasi berprestasi. Clelland dan Murray (dalam Mangkunegara, 2006:35) mengemukakan karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu: memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya, memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil risiko yang dihadapi, melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan, mempunyai keinginan menjadi

orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

Fakta yang ditemui oleh peneliti di lapangan bahwa motivasi berprestasi di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato masih memiliki motivasi berprestasi rendah, hal ini dapat dilihat dari: 1) masih terdapat beberapa guru yang kurang memiliki tanggung jawab dalam mengerjakan suatu pekerjaan, 2) masih terdapat beberapa guru yang memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, 3) masih terdapat beberapa guru yang bersikap apatis, tidak percaya diri, dan ragu-ragu dalam mengambil keputusan, serta tindakannya kurang terarah pada tujuan. 4) masih terdapat guru yang tidak memiliki kemauan menulis karya tulis, 5) masih terdapat guru yang tidak punya kemauan mengembangkan kompetensi. Permasalahan tersebut disebabkan oleh budaya kerja yang kurang baik, belum ada komitmen kerja yang tinggi dari seorang guru, serta kreativitas mengajar guru yang masih kurang, sementara motivasi berprestasi pada guru sangat dibutuhkan untuk membangkitkan, mengarahkan, dan mendorong seorang guru untuk melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan.

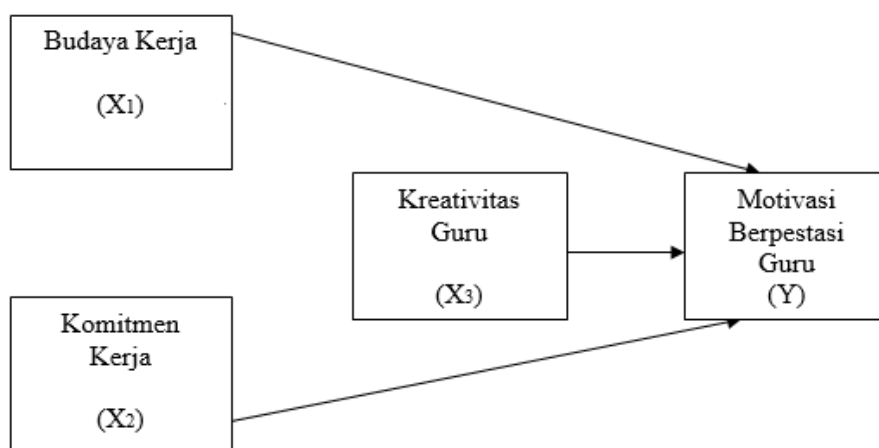
Berangkat dari uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Kerja, Kreativitas Guru terhadap Motivasi Berprestasi Guru Madrasah Se-Kabupaten Pohuwato**. Tujuan

dari penelitian ini adalah untuk mengkaji apakah terdapat pengaruh langsung budaya kerja, komitmen kerja, dan kreativitas guru terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah.

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Penelitian ini menggunakan

teknik korelasional, yaitu mengungkapkan pengaruh antara variabel satu dengan lainnya. Terdapat tiga variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu budaya kerja ( $X_1$ ), komitmen kerja ( $X_2$ ), dan kreativitas kerja ( $X_3$ ), serta satu variabel terikat, yaitu motivasi berprestasi guru ( $Y$ ). Data dikumpulkan melalui pembagian kuesioner maupun dokumentasi dan dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif serta analisis inferensial.



Gambar 1. Desain Penelitian

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**A. Pengujian Pra Syarat Analisis**

**1. Normalitas data**

Pengujian normalitas dapat diidentifikasi dengan metode *Liliefors* yang dilakukan pada galat atau residual ( $Y - \hat{Y}$ ) dari pengujian persamaan. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel 1.

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai  $L_{hitung}$  untuk persamaan  $Y$  atas  $X_1$  sebesar 0,109. Nilai  $L_{hitung}$  untuk persamaan  $Y$  atas  $X_2$  sebesar 0,107. Nilai  $L_{hitung}$  untuk persamaan  $Y$  atas  $X_3$  sebesar 0,094. Ketiga nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $L_{tabel}$  sehingga dapat dikatakan bahwa galat atau residual dari semua persamaan memiliki data yang terdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas Data

No.	Galat	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$	Status
1	Y atas $X_1$	0,109	0,114	Normal
2	Y atas $X_2$	0,107	0,114	Normal
3	Y atas $X_3$	0,094	0,114	Normal

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2019

**2. Keberartian persamaan model regresi**

Hasil uji keberartian model regresi dapat dilihat pada tabel 2. Berdasarkan hasil pada tabel 2 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  lebih besar  $F_{tabel}$  sehingga model regresi

yang dihasilkan sudah sesuai dengan data. Atau dengan kata lain model analisis regresi yang diperoleh dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Keberartian Persamaan Model Regresi**

No.	Persamaan	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Keterangan	Status
1	Y atas $X_1$	240,819	3,960	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Memenuhi
2	Y atas $X_2$	259,598	3,960	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Memenuhi
3	Y atas $X_3$	247,331	3,960	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Memenuhi

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2019

**3. Linearitas data**

Hasil uji linearitas data dapat dilihat pada tabel 3. Berdasarkan tabel 3, hasil pengujian linearitas dan keberartian persamaan regresi yang menggambarkan

hubungan linear dan berarti atau tidak, di mana hasilnya secara keseluruhan diperoleh bahwa  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa data berpola linear.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Linearitas Data**

No.	Persamaan	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Keterangan	Status
1	Y atas $X_1$	1,438	1,683	$F_{hitung} < F_{tabel}$	Linear
2	Y atas $X_2$	1,616	1,697	$F_{hitung} < F_{tabel}$	Linear
3	Y atas $X_3$	1,491	1,702	$F_{hitung} < F_{tabel}$	Linear

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2019

**B. Hasil Uji Persamaan Pengaruh Langsung  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap Y**

Analisis terhadap persamaan pengaruh langsung variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap Y

dilakukan dengan bantuan program SPSS. Hasil uji persamaan pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat ditampilkan dalam tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Uji Persamaan Pengaruh Langsung  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap Y**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.629	3.590		4.353	.000
	Budaya Kerja	.249	.115	.285	2.155	.034
	Komitmen Kerja	.361	.162	.318	2.234	.028
	Kreativitas Guru	.396	.157	.325	2.518	.014

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2019

Berdasarkan angka pada kolom *standardized coefficients*, maka persamaan pengaruh langsung variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap Y adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,285X_1 + 0,318X_2 + 0,325X_3 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel  $X_1$  ( $\beta_1 = 0,285$ )

Nilai koefisien jalur variabel  $X_1$  (budaya kerja) sebesar 0,285,

menunjukkan setiap perubahan variabel budaya kerja sebesar 1 satuan akan mempengaruhi motivasi berprestasi guru sebesar 0,285 satuan. Dengan asumsi variabel komitmen kerja dan kreativitas guru dengan nilai yang konstan atau *ceteris paribus*.

2. Variabel X<sub>2</sub> ( $\beta_2 = 0,318$ )

Nilai koefisien jalur variabel X<sub>2</sub> (komitmen kerja) sebesar 0,318, menunjukkan setiap perubahan variabel komitmen kerja sebesar 1 satuan akan mempengaruhi motivasi berprestasi guru sebesar 0,318 satuan. Dengan asumsi variabel budaya kerja dan kreativitas guru dengan nilai yang konstan atau *ceteris paribus*.

3. Variabel X<sub>3</sub> ( $\beta_3 = 0,325$ )

Nilai koefisien jalur variabel X<sub>3</sub> (kreativitas guru) sebesar 0,325, menunjukkan setiap perubahan variabel kreativitas guru sebesar 1 satuan akan mempengaruhi motivasi berprestasi guru sebesar 0,325 satuan. Dengan asumsi variabel budaya kerja dan komitmen kerja dengan nilai yang konstan atau *ceteris paribus*.

C. Pengujian Analisis Jalur

Dalam analisis jalur, koefisien korelasi (r) sangat dibutuhkan dalam perhitungan analisis jalur (*path analysis*). Hasil analisis koefisien korelasi (r) ditampilkan dalam tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)

		Motivasi Berprestasi	Budaya Kerja	Komitmen Kerja	Kreativitas Guru
Pearson Correlation	Motivasi Berprestasi	1.000	.866	.874	.869
	Budaya Kerja	.866	1.000	.914	.894
	Komitmen Kerja	.874	.914	1.000	.910
	Kreativitas Guru	.869	.894	.910	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi Berprestasi	.	.000	.000	.000
	Budaya Kerja	.000	.	.000	.000
	Komitmen Kerja	.000	.000	.	.000
	Kreativitas Guru	.000	.000	.000	.
N	Motivasi Berprestasi	82			
	Budaya Kerja				
	Komitmen Kerja				
	Kreativitas Guru				

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2019

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi pada tabel 5, maka dapat dilihat korelasi antara budaya kerja dengan motivasi berprestasi guru yakni sebesar 0,866 kemudian variabel komitmen kerja dengan motivasi berprestasi guru yakni sebesar 0,874. Korelasi variabel kreativitas guru dengan motivasi

berprestasi guru yakni sebesar 0,869. Berdasarkan kerangka pemikiran dan langkah-langkah dalam analisis jalur (*path analysis*) menurut Hartono (2011: 156) maka kerangka kausal empiris antara jalur melalui persamaan struktural.

**Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Jalur Besarnya Pengaruh Masing-masing Variabel Independen X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap Variabel Dependen**

Variabel	Pengaruh Variabel			
	Standardized	Korelasi	Besar Pengaruh	Total Pengaruh
X <sub>1</sub> ->Y	0.285	0.866	0.247	0.807
X <sub>2</sub> ->Y	0.318	0.874	0.278	
X <sub>3</sub> ->Y	0.325	0.869	0.282	

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2019

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa pengaruh secara keseluruhan yakni sebesar 0,807 yang menunjukkan bahwa sebesar 80,70% pengaruh dari budaya kerja, komitmen kerja dan kreativitas guru terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato. Sementara sisanya sebesar 0,193 atau 19,30% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**D. Pengujian Hipotesis**

Dalam rangka mendapatkan kesimpulan apakah menerima atau menolak Ho, terlebih dahulu harus ditentukan nilai t<sub>tabel</sub>. Nilai t<sub>tabel</sub> ini bergantung pada besarnya df (*degree of freedom*) serta tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan nilai df sebesar  $n - k - 1 = 82 - 3 - 1 = 78$  diperoleh nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 1,991. Adapun hasil pengujiannya dijabarkan pada tabel 7.

**Tabel 7. Hasil Pengujian Parsial**

Model	Nilai Koefisien (t-Hitung)	Signifikansi	t <sub>Tabel</sub>	Keterangan
X <sub>1</sub> ->Y	2.155	0.034	1,991	Signifikan
X <sub>2</sub> ->Y	2.234	0.028	1,991	Signifikan
X <sub>3</sub> ->Y	2.518	0.014	1,991	Signifikan

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2019

**1. Pengaruh budaya kerja terhadap motivasi berprestasi guru**

Berdasarkan analisis diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> untuk variabel budaya kerja sebesar 2,155. Jika dibandingkan dengan nilai t<sub>tabel</sub> yang sebesar 1,991 maka t<sub>hitung</sub> yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t<sub>tabel</sub>. Nilai signifikansi budaya kerja lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,034 < 0,05$ ), maka H<sub>a1</sub> yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru diterima. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato. Kemudian dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien jalur ditemukan bahwa total pengaruh dari budaya kerja terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato sebesar 24,70%.

**2. Pengaruh komitmen kerja terhadap motivasi berprestasi guru**

Berdasarkan analisis diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> untuk variabel komitmen kerja sebesar 2,234. Jika dibandingkan dengan nilai t<sub>tabel</sub> yang sebesar 1,991 maka t<sub>hitung</sub>

yang diperoleh lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . Nilai signifikansi komitmen kerja lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,028 < 0,05$ ), maka  $H_{a2}$  yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru diterima. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato. Kemudian dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien jalur ditemukan bahwa total pengaruh dari komitmen kerja terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato sebesar 27,80%.

### **3. Pengaruh kreativitas guru terhadap motivasi berprestasi guru**

Berdasarkan analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kreativitas guru sebesar 2,518. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yang sebesar 1,991 maka  $t_{hitung}$  yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . Nilai signifikansi kreativitas guru lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,014 < 0,05$ ), maka  $H_{a3}$  yang menyatakan bahwa kreativitas guru berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru diterima. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kreativitas guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato. Kemudian dapat dilihat pada hasil

perhitungan koefisien jalur ditemukan bahwa total pengaruh dari kreativitas guru terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato sebesar 28,20%.

## **Pembahasan**

### **A. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato. Kemudian dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien jalur ditemukan bahwa total pengaruh dari budaya kerja terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato sebesar 24,70%. Hasil ini sesuai dengan pendapat Marwah (2016) bahwa budaya kerja perlu mendapat perhatian secara sungguh-sungguh dari para pengelola pendidikan. Budaya kerja perlu dibangun berdasarkan kekuatan karakteristik budaya lokal masyarakat tempat madrasah itu berada.

Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap organisasi yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Dengan demikian, perubahan budaya organisasi dilakukan terlebih dahulu melalui pengubahan pola pikir segenap sumber daya manusia di dalam organisasi.

Penurunan motivasi berprestasi guru tentu dipengaruhi oleh budaya kerja sehingga solusi teoritis dan faktual yang dapat dilakukan yakni dengan mengondusifkan budaya organisasi yang ada dalam lingkungan kerja atau organisasi. Sehingga harapan ideal dari budaya organisasi yakni tercipta budaya yang baik di mana interaksi antar guru dan antara guru dengan pimpinan menjadi lebih baik. Namun kenyataannya hal tersebut berbanding terbalik di mana budaya kerja yang diterapkan kurang kondusif, di mana pada organisasi dibentuk persaingan yang dalam hal ini pekerjaan tersebut harus dikerjakan melalui kerja sama yang baik. Kemudian kurangnya arahan dari pimpinan membuat guru memiliki hubungan yang kurang kondusif sesama guru.

Budaya sekolah disebut kuat bila guru, staf dan *stakeholder* lainnya saling berbagi nilai-nilai dan keyakinan dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga itu perlu adanya kerja sama seluruh warga sekolah dan pihak lainnya agar budaya sekolah akan lebih kuat. Karena budaya sekolah merupakan sistem nilai sekolah dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan serta cara warga sekolah berperilaku.

Hasil ini sesuai dengan temuan dari Selamat, dkk. (2013) bahwa motivasi berprestasi sangat krusial yang dapat ditingkat melalui suatu budaya yang berlaku atau yang diterapkan di sekolah. Artinya guru di madrasah menengah tidak dapat melaksanakan tugas mereka dan iklim organisasi di madrasah tidak sehat. Studi ini juga menunjukkan bahwa

iklim organisasi ditemukan menjadi faktor signifikan yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Dalam hal dimensi iklim organisasi, satu aspek dari perilaku kepemimpinan kepala madrasah dan perilaku guru: dorongan dan hambatan ditemukan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru.

## **B. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato**

Hasil penelitian atas rumusan masalah kedua ditemukan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato. Kemudian dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien jalur ditemukan bahwa total pengaruh dari komitmen kerja terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato sebesar 27,80%. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Putranto (2012: 11) bahwa semua organisasi mempunyai satu budaya yang bergantung pada kekuatannya. Budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi dalam upaya pencapaian tujuan menghasilkan motivasi berprestasi yang baik.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Beer (2009: 19) bahwa komitmen kerja memberikan pengaruh yang sangat besar bagi peningkatan motivasi berprestasi. Komitmen guru dapat meningkatkan kinerja atau motivasi berprestasi yang tinggi di mana yang mempunyai komitmen tinggi akan memberikan kinerja berkelanjutan dengan



mengembangkan 3 pilar organisasi yakni komitmen guru-guru terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi dan dipengaruhi oleh faktor logis, faktor lingkungan, faktor harapan dan faktor ikatan emosional. Komitmen diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif di mana guru/guru yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi.

Pengembangan komitmen perlu untuk terus dipupuk oleh guru di Madrasah sebab komitmen guru yang tinggi akan membuat guru bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Komitmen kerja guru adalah suatu keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya secara tersadar sebagai seorang guru dan dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran. Komitmen kerja guru yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi madrasah, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi motivasi berprestasi guru.

Hasil ini sesuai dengan pernyataan dari Syaharuddin (2016) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi. Untuk itu, guru selalu memupuk sikap komitmen dan loyal pada orientasi, visi, misi dan tujuan instansi agar guru menjadi satu kesatuan dengan

organisasi yang selama ini memberikan dampak baik juga bagi kelangsungan dan motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi dapat terefleksi dalam tugasnya sebagai seorang pengajar dan sebagai seorang pelaksana administrator kegiatan mengajarnya. Motivasi berprestasi dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi sebuah komitmen untuk meningkatkan kinerjanya.

### **C. Pengaruh Kreativitas Guru Terhadap Motivasi Berprestasi Guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato**

Hasil penelitian atas rumusan masalah ketiga ditemukan bahwa kreativitas guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato. Kemudian dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien jalur ditemukan bahwa total pengaruh dari kreativitas guru terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato sebesar 28,20%. Hasil tersebut sesuai dengan pendapat dari Hasanah (2010) bahwa kreativitas guru jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif.

Kreativitas guru merupakan hal yang perlu mendapat perhatian seorang kepala madrasah karena faktor tersebut sedikitnya ikut mempengaruhi tingkah laku guru dan peserta didik. Dengan demikian hendaknya madrasah berkembang secara dinamis

mengarah pada yang lebih baik untuk kelangsungan dan kemajuan pendidikan. Salah satu cara dalam pengembangan organisasi madrasah adalah tercapainya kreativitas guru yang tinggi dari guru. Artinya kreativitas guru akan membawa dampak yang baik dalam meningkatkan motivasi guru untuk berprestasi dalam kepentingan personal dan institusi yakni madrasah yang menjadi lokasi kerja.

Motivasi berprestasi guru dapat dikembangkan dalam kehidupan bermasyarakat secara khusus guru terkreaitivitas dalam menjalankan tugas dalam melakukan pembelajaran, dan meningkatkan motivasi berprestasi yang lebih baik lagi, untuk keberhasilan peserta didik. Sehingga dapat diasumsikan bahwa Kreativitas guru yang dikembangkan dengan baik dan terarah akan tercipta atau berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru. Kreativitas guru diharapkan mampu mendorong dan memberikan kreativitas kerja terhadap guru untuk meningkatkan pembelajaran yang lebih efektif. Kreativitas guru tidak lepas dari kepemimpinan madrasah yang tangguh, lingkungan madrasah aman dan nyaman, pengelolaan madrasah yang efektif visi dan misi madrasah, transformasi manajemen, evaluasi dan perbaikan, responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan komunikasi yang baik dan memiliki akuntabilitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari Utomo (2014) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kreativitas guru terhadap motivasi

berprestasi profesional guru. Sebuah kerja harus mempunyai misi menciptakan kreativitas guru yang menantang dan menyenangkan, adil, kreatif, terintegratif, dan dedikatif terhadap pencapaian visi, menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi dalam perkembangan intelektualnya dan mempunyai karakter takwa, jujur, kreatif, mampu menjadi teladan, bekerja keras, toleran dan cakap dalam memimpin, serta menjawab tantangan akan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yang dapat berperan dalam perkembangan Iptek dan berlandaskan Imtak.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato sebesar 24,70%. Artinya semakin kondusif budaya kerja maka semakin tinggi pula motivasi guru untuk berprestasi di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato.
2. Komitmen kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah se-Kabupaten Pohuwato sebesar 27,80%. Artinya semakin tinggi komitmen kerja guru maka semakin tinggi pula motivasi guru untuk

berprestasi di Madrasah se-Kabupaten Puhuwato.

3. Kreativitas guru berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah se-Kabupaten Puhuwato sebesar 28,20%. Artinya semakin baik kreativitas guru maka semakin tinggi pula motivasi guru untuk berprestasi di Madrasah se-Kabupaten Puhuwato.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya budaya kerja diciptakan dan terus dipelihara agar kondusif dalam melakukan pekerjaan. Cara untuk memperbaiki dan mempertahankan budaya kerja yang kondusif dapat dilakukan oleh kepala sekolah melalui motivasi dan arahnya serta guru melalui komunikasi dan koordinasi yang baik antar sesama guru dan juga dengan pihak lainnya sebagai warga sekolah. Menciptakan budaya sekolah yang kondusif ini akan berimplikasi terhadap peningkatan motivasi seluruh warga sekolah untuk berprestasi baik untuk personalnya maupun institusi yakni madrasah.
2. Pentingnya peningkatan komitmen kerja guru melalui suatu keyakinan guru untuk mencapai hasil kerja yang optimal serta faktor eksternal berupa

*reward* dan *punishment* yang dapat membuat loyalitas guru baik dalam kegiatan pembelajaran dan pemenuhan administrasi menjadi lebih baik. Guru penting meningkatkan komitmennya agar mampu menjadi lebih kreatif dan berprestasi sebagai pendidik.

3. Perlunya bagi guru dalam meningkatkan pengetahuan dan kompetensinya yang lebih kreatif dan inovatif melalui berbagai kegiatan seminar, KKG dan MGMP agar lebih kreatif dalam melakukan kegiatan pembelajaran di sekolah. Kreativitas guru yang meningkat akan membuat guru lebih inovatif dalam mencapai visi, misi dan tujuan madrasah agar lebih unggul dan berdaya saing dalam menghadapi tantangan global kependidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. M. Sardiman. 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Alex Sobur. 2009 *Psikologi Umum*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Ara, Hidayat. 2012. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung : Kaukaba.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bakri, Lilis Sudiajeng. 2015. *Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas*. Surakarta: Universitas Brawijaya Press.
- Bernardin and Russel. 1993. *Human resources Management*, New York: Prentice Hall.

- Boyatzis, R. E. 2000. David C. McClelland: Biographical Statement and Synopsis of His Work. HayGroup
- Chatab, Nevizond. 2007. Profil Budaya Organisasi. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Dessler, G. 2000. Human Resource Management. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dessler, Gary. 1992. Manajemen Personalia. diterjemahkan oleh : Agus Dharma, Edisi Ketiga. Erlangga. Jakarta
- Fahmi. 2011. *Pengantar Pendidikan*. Salatiga: Widya Sari Press
- Fernald, L. ,Dolge & Fernald, Peter. S. 1999. Introduction to Psychology. India: AITBS Publisers & Distributions.
- Gouzali Saydam, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta
- Hadari, Nawawi, 2003 Metode Penelitian Bidang Sosial, Yogyakarta: UGM Press,
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hotner Tampubolon, 2018 Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kinerja Guru Di Sekolah Sebagai Dasar Pengembangan Tenaga Pendidik
- Ismail Mohamad. 2004. *Manajemen Operasional Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ivancevich, Lorenzi, Skinner, dan Crosby. 2000 *Manajemen Kualitas dan Kompetitif*. Terjemahan Mohammad Musa. Jakarta: Fajar Agung
- Kadir, Rinto. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Komariah, Aan. 2010. *Visionary leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kusmianto. 1997. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta Erlangga.
- McClelland, D. C. (1987). Human Motivation. New York : Cambridge University Press
- McKenna & Beech, 2001, The Essence Of Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, ANDI : Yogyakarta.
- Mulyasa, E., 2013. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung:Remaja. Rodaskarya.
- Mulyasa. E. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Munandar,S. C. Utami. 1992. Mengembangkan bakat dan kreativitas anak sekolah (Petunjuk Bagi Para Guru dan Orang Tua). Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Munandar,Utami. 2009. Pengembangan kreativitas anak berbakat. Jakarta:Rineka cipta.
- Muthohar, Prim, Masrokan. 2016. *Manajemen Mutu Sekolah. Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Ndraha Taliziduhu, 2005. Teori Budaya Organisasi, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nidjo Sandjojo, 2011. *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya, Cetakan Pertama*. Jakarta, Penerbit Pustaka Sinar Harapan.
- Nuryakin, A. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Putranto, Agus Eko. 2012. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Bagian Pemerintahan Kabupaten Tulungagung”. *Jurnal “Otonomi”* Vol. 12 No.1.

- Rahayu, Sri. 2018. *Hubungan Kepemimpinan Visioner Dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri 32 Surabaya*. Kecamatan Simanindo dan Kecamatan Pangururan Kabupaten Samosir.
- Rahmawati, Rini. 2013. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah budaya sekolah, iklim kerja terhadap performance guru SMPN di Baradatu Way Kanan.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Rola, Fasti. 2006. Hubungan Konsep Diri dengan Motivasi Berprestasi Pada Remaja. USU Repository : Medan.
- Ruky, Ahmad S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka. Utama.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sapali. 2013. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Scott. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Selamat, Nurharani Nur Zahira Samsu dan Nur Shaminah Mustafa Kamalu. 2013. The Impact Of Organizational Climate On Teachers' Job performance. *Educational Research eJournal ISSN 2254-0385 Faculty of Education*. University of Alicante
- Shirley Lusia, 2012 Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri Kecamatan Simanindo dan Kecamatan Pangururan Kabupaten Samosir.
- Siswanto, Kurniawan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sitepu, 1994, *Analisis Jalur (Path Analysis), Unit Pelayanan Statistika Jurusan Statistika*, Bandung : FMIPA UNPAD.
- Slameto. 2010. Belajar dan Faktor yang mempengaruhinya. Jakarta: Rineka Cipta
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: C. V ANDI OFFSET
- Steers, Richard M. 1984. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sukardi. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sukmadinata, 2004. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya,
- Sutisna, Entis. 2012. Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal e-lib UNIKOM*. Bandung. Vol. 5. Hal 12-24.
- Tasmara, Toto. , 2006, *Membudayakan Etos Kerja*, Jakarta, Gaya Media Pratama.
- Tika, H. Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Tri Wahyuning, 2016 Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen, Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme Guru Sd Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
- Utomo, Sugeng Satrio. 2014. Hubungan kepemimpinan visioner, ketrampilan kepala sekolah dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja profesional guru pada SMA Negeri di Kabupaten

Malang. Tesis. Universitas Negeri  
Malang.

Wahab, Sutiyono. 2012. *Manajemen Sumber  
Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

West, M. A. 2000, *Mengembangkan  
Kreativitas dalam Organisasi*, Edisi  
Pertama, Penerbit: Kanisius, Yogyakarta.

Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan  
Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpretama  
Offse

Wirawan, A. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber  
Daya Manusia Teori Aplikasi dan  
Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

Wursanto, 2007. *Dasar-Dasar Ilmu  
Organisasi*. Yogyakarta: Andi

Zamroni, Udin. 2011. *Dinamika Peningkatan  
Mutu*, Yogyakarta, Cetakan Pertama,  
Gavin Kalam Utama.