

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN GURU MATEMATIKA SMP KOTA DUMAI

Ernizalina¹⁾
Zulkarnain²⁾
Daviq Chairilisyah³⁾

¹⁾ SMPN 20 Dumai

²⁾ Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³⁾ Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

Email: ernizalina52@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to describe the influence of work culture and work motivation on the commitment of mathematics teachers at SMP Kota Dumai. This type of research is a quantitative descriptive study and a survey method with correlational research techniques. The data collection technique used was a questionnaire with 77 respondents from 96 mathematics teachers who were randomly selected as samples using the Slovin formula. The research method was carried out in which the respondents responded to the questionnaire in the form of a Likert scale consisting of five answer choices, namely always, often, sometimes, rarely, and never. The data analysis used was descriptive and inferential statistics. Based on the data analysis, it is known that there is an influence of work culture and work motivation on the commitment of the Dumai City Junior High School Mathematics teacher, either partially or collectively. This research is expected to be useful for improving the commitment of the City of Dumai in carrying out its duties and obligations.

Keywords: *Work Culture; Work Motivation; Commitment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen guru matematika SMP Kota Dumai. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan metode Survey dengan teknik korelasional (*correlational research*). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dengan 77 responden dari 96 guru Matematika yang dipilih secara acak sebagai sampel menggunakan rumus *Slovin*. Metode penelitian dilakukan yaitu responden memberikan tanggapan terhadap kuesioner dalam bentuk skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban yaitu selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah. Analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan inferensial. Berdasarkan dari analisis data diketahui bahwa, terdapat pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen guru Matematika SMP Kota Dumai, baik sebagian maupun secara bersama-sama. Penelitian ini diharapkan berguna untuk perbaikan komitmen Kota Dumai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Kata Kunci: *Budaya Kerja; Motivasi Kerja; Komitmen*

PENDAHULUAN

Dalam proses pendidikan, guru memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik kearah kedewasaan, kematangan dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan. Setiap kegiatan atau tindakan yang dilakukan guru sebagai pendidik harus diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan. Pendidikan bertujuan mempengaruhi pembentukan pribadi peserta didik agar menjadi manusia yang berkualitas. Berdasarkan tujuan tersebut maka ukuran keberhasilan pembangunan pendidikan nasional adalah peningkatan kecerdasan kehidupan bangsa, peningkatan kualitas manusia Indonesia dan manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Dalam rangka peningkatan kecerdasan kehidupan bangsa tersebut, diperlukan suatu usaha secara terkoordinasi dan terus menerus, yang memerlukan keterlibatan seluruh unsur antara lain orang tua, sekolah, lingkungan serta lembaga-lembaga pendidikan yang memperhatikan pengembangan sumberdaya manusia. Kepala sekolah atau calon kepala sekolah sebagai pemeran utama yang diserahkan tanggung jawab untuk mengkoordinasikan semua unsur yang terlibat, dituntut untuk dapat membangun komitmen semua unsur tersebut diatas termasuk guru. Salah satu unsur komitmen yang diperlukan adalah komitmen guru.

Sartika dalam Aisyah dan Wartini (2016) mengemukakan bahwa komitmen guru adalah tingkatan dimana seorang guru mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuannya. Komitmen guru merupakan salah satu unsur penting dalam kehidupan, kemajuan dan keterlibatan dalam mencapai tujuan. Komitmen berkaitan erat dengan sikap, keterlibatan dan partisipasi individu pegawai dalam mencapai tujuan. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen guru adalah suatu upaya yang dilaksanakan dengan sungguh-sungguh baik secara fisik

atau non fisik untuk mempertahankan profesi tanpa batas waktu yang ditentukan dengan indikator : (1) keterikatan terhadap profesi, (2) menerima tujuan dan nilai-nilai profesi (3) loyalitas terhadap profesi dan (4) keyakinan terhadap profesi.

Penelitian Carmelia Levincy S. (2016), hasil penelitiannya memperoleh hasil bahwa terdapat komitmen guru dan kepercayaan terhadap atasan secara bersama-sama memiliki arti bahwa komitmen guru dan kepercayaan terhadap atasan secara bersama-sama maka akan mempengaruhi komitmen guru tersebut. Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan Khanam (2015), menemukan bahwa terdapat komitmen guru adalah usaha untuk menumbuhkan manajemen organisasi yang harus mengembangkan partisipasi yang sama kepada guru dalam pengambilan keputusan sehingga guru berkomitmen dengan organisasi mereka.

Rozi Mohammad, dkk (2016) mendapatkan hasil bahwa tugas yang bertambah akan menimbulkan masalah yang membawa kepada meningkatnya tekanan kerja, mempengaruhi komitmen dan kepuasan kerja guru. Untuk mengenal pasti tahap komitmen guru dan tahap kepuasan kerja guru di sekolah menunjukkan tahap komitmen dan kepuasan kerja guru berada pada tahap rendah. Dan Sidik Purwoko (2018), memperoleh hasil penelitian bahwa komitmen guru memberikan dampak positif kepada kinerja guru jika komitmen guru tinggi.

Melihat peranan dan fungsi guru yang sangat signifikan di dalam dunia pendidikan, guru perlu memberikan hasil komitmen yang maksimal. Untuk memberikan komitmen yang baik, guru juga memerlukan kepercayaan diri yang tinggi, dan keterlibatan penuh secara fisik dan emosional ketika melaksanakan pekerjaan tersebut. Perasaan seseorang yang merasa antusias, bergairah tentang apa yang dilakukannya dan terlibat di dalam pekerjaan, mencintai pekerjaannya serta

termotivasi secara langsung oleh pekerjaannya, cenderung bekerja lebih giat, merasa dirinya adalah bagian penting dari organisasinya dan menghasilkan komitmen profesi yang tinggi.

Seorang guru yang memiliki komitmen profesi yang tinggi dapat mengerjakan bagian-bagian tanggung jawabnya dengan baik, bekerja dengan rasa antusias, memiliki rasa kepedulian dan cinta terhadap pekerjaannya. Selanjutnya guru yang memiliki komitmen profesi adalah guru yang bersedia membantu rekan kerjanya disaat waktu luang maupun di luar jam kerja, berpikiran positif terhadap institusinya, memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien, bekerja dengan penuh kreatifitas dan berinovasi serta bekerja sama untuk menghadapi tiap kendala atau masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemajuan institusinya.

Namun, pada penelitian yang ditemukan oleh peneliti lain bahwa komitmen guru matematika SMP masih rendah. Hal ini dapat dilihat pada masih banyaknya guru yang tidak memiliki komitmen sehingga membuat mereka siap bekerja keras bagi kepentingan sekolah, Belum terlaksananya pengambilan kebijakan yang diambil dalam mengelola pembelajaran agar sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh sekolah, mereka cenderung selalu tidak memenuhi apa yang menjadi tuntutan tugas dan berusaha untuk melaksanakan sesuai dengan kriteria sekolah, disamping itu guru tidak berusaha menciptakan suasana belajar yang kondusif, dan tidak mengutamakan kepuasan dan menimbulkan niat serta perasaan bagi siswa dalam pembelajaran baik didalam maupun diluar kelas. (Imam Taulabi, 2016).

Berdasarkan obeservasi yang dilakukan di MGMP guru matematika SMP Kota Dumai, ditemukan bahwa komitmen guru matematika masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kesadaran guru akan tanggung jawabnya dan perannya sebagai pendidik bagi peserta didiknya, masih rendahnya rasa keterikatan guru terhadap profesi, tidak dapat menerima

tujuan dan nilai-nilai profesi, rendahnya loyalitas guru serta kurangnya keyakinan guru terhadap profesi yang sedang dijalaninya.

Faktor- faktor yang mempengaruhi komitmen guru menurut Stum (dalam Sopiah, 2018) antara lain yaitu: budaya kerja, motivasi kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Menurut Gering Surpiyadi dan Tri Guno dalam Rina Puspita Dewi (2018) bahwa budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Sedangkan menurut dimensi budaya kerja dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu: (1) disiplin (2) keterbukaan (3) saling menghargai, dan (4) kerjasama. Melaksanakan budaya kerja dalam suatu lembaga atau organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Nur Makhsun (2016), menemukan bahwa budaya kerja terhadap komitmen guru cukup kuat memberikan. Kepala Madrasah terus mengevaluasi dan mengembangkan budaya kerja yang telah dicanangkan oleh kantor Kemenag secara sistematis dan periodic, sehingga lima nilai budaya kerja dapat dipraktekkan dengan baik dan memberikan dampak yang lebih baik terhadap masyarakat khususnya peserta didik.

Indah Woro Mahanani (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap komitmen. peneliti menyarankan agar sekolah memberikan pelatihan (*in house training*) dengan tujuan untuk peningkatan soft skills guru seperti kemampuan untuk bersosialisasi dan bekerja sama yang baik dengan rekan kerja, keberanian mengambil

keputusan. Adapun sebagai bentuk penghargaan kepada guru dapat pula diwujudkan selain dalam bentuk insentif bulanan dan bonus uang yang diberikan tiap tahun misalnya dengan pemberian reward berupa barang elektronik. Hal ini akan dapat meningkatkan komitmen guru dan kinerja yang diraihinya.

Yanualimy Widhaswara (2017) menemukan bahwa dari penelitian ini dilatar belakangi melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat, sekolah berharap dapat bertahan terus di arena persaingan untuk memperoleh yang terbaik demi kesuksesan. Budaya kerja karyawan perlu diperhatikan oleh sekolah untuk meningkatkan komitmen gurunya. Komitmen kerja yang nyaman akan mendorong para guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Perusahaan harus menyiapkan cara untuk mengatasi dampak yang akan terjadi pada gurunya seperti stres kerja.

Sementara itu, ditemukan bahwa budaya kerja guru matematika berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Noor Miyono (2017) yaitu budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, namun masih ditemukan pelanggaran terhadap kebiasaan ini disebabkan tidak adanya sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Sejatinya, Guru khususnya pada guru matematika di lingkungan pendidikan diharapkan mampu menjadi tauladan utama bagi kemajuan sekolah sesuai dengan 5 Nilai Budaya Kerja yaitu (1) Integritas, (2) Profesionalitas, (3) Inovasi, (4) Tanggung Jawab dan (5) Keteladanan.

Budaya kerja guru yang ditemukan pada guru matematika SMP di Kota Dumai bahwa masih rendahnya disiplin pada guru baik dalam menjalankan atau menyelesaikan tugasnya, kurangnya sikap terbuka antara sesama guru dan kepala

sekolah, masih ditemukannya hubungan antar guru yang tidak saling menghargai sehingga tidak terjalin hubungan kerja yang kurang harmonis, serta rendahnya rasa kerja sama yang baik pada guru tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dinyatakan oleh Sondang P Siagian (2011), bahwa budaya kerja dipengaruhi oleh sikap disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerjasama.

Selain budaya kerja, terdapat pula motivasi kerja oleh individu (guru) yang mempengaruhi komitmen guru. Motivasi kerja menurut Sunyoto (2015) adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi kerja dapat diukur dari indikator menurut 1) tujuan yang dicapai, 2) daya tahan, 3) sasaran kerja, dan 4) kepuasan kerja. Seorang guru dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi akan bekerja baik secara psikologis maupun fisik ketika ia menjalankan perannya dalam organisasi secara totalitas dengan memanfaatkan diri sebagai bagian organisasi untuk peran aktif dalam motivasi kerja dan mampu mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional sesuai dengan tupoksi masing-masing dalam hal ini guru.

Iis Sugiarti (2011) menemukan bahwa motivasi kerja aparatur desa berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 di Desa Tatakarya Kecamatan Abung Surakarta Kabupaten Lampung Utara menunjukkan bahwa motivasi kerja aparatur desa rendah. Dimana dalam penelitian ini dinyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang penting yang perlu dimiliki oleh setiap guru (pekerja) agar menjadi lebih semangat dalam melaksanakan tugas.

Susi Suryani (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan dengan sumbangan efektif sehingga apabila terdapat kenaikan pada prediktor akan menyebabkan naiknya prediksi, begitupula sebaliknya. Penelitian

ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen guru dalam proses belajar mengajar di Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan.

Silvia, I Wayan Bagia, Wayan Cipta (2016), hasil penelitian menunjukkan adanya di peroleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh motivasi kerja guru. Dengan menggunakan desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal dan objeknya adalah motivasi kerja guru maka disimpulkan bahwa motivasi kerja guru berdasarkan penelitian ini yaitu adalah proses pemberian motif (penggerak) kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Dengan adanya motivasi guru akan melaksanakan tugas yang dibebankan.

Jika dilihat pada penelitian yang dilakukan oleh Azzi Machwati (2015) bahwa indikasi kurangnya motivasi kerja guru dapat dilihat dari beberapa guru yang berada di sekolah hanya ada sesuai jadwal pada sekolah itu. Guru mengajar tanpa menggunakan RPP, atau membuat RPP hanya untuk memenuhi persyaratan administrasi saja. Selain itu, banyak guru yang pangkat golongan ruangnya berada di golongan IV A. Alasannya karena guru tidak termotivasi untuk membuat karya ilmiah dan guru tidak melengkapi persyaratan-persyaratan kompetensi profesionalnya. Kondisi ini merupakan dampak dari rendahnya motivasi kerja guru di Kecamatan Ketanggungan.

Berdasarkan observasi sementara di lapangan ditemukan bahwa motivasi kerja pada guru matematika SMP di Kota Dumai yaitu masih rendahnya tujuan yang dicapai oleh guru dalam bekerja, kurangnya daya tahan, sasaran kerja dan kepuasan dalam bekerja, serta rendahnya usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sementara itu, gejala di lapangan juga ditemukan pula bahwa motivasi kerja guru matematika dipengaruhi oleh dua dimensi, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Hal ini diperoleh

pula, bahwa motivasi internal masih belum sepenuhnya baik, meliputi tanggungjawab dalam melaksanakan tugas yang belum maksimal, melaksanakan tugas dengan target yang belum begitu jelas, kemandirian dalam bertindak yang belum begitu baik, masih rendahnya perasaan senang dalam bekerja, dan prestasi yang dicapai belum mencapai harapan semua pihak. Pada konteks motivasi eksternal ditemukan pula gejala yang belum memuaskan, seperti belum gigih dalam berusaha untuk memenuhi kebutuhan, kesempatan untuk promosi yang belum transparan, tidak adanya memperoleh pengakuan atas pekerjaan yang dicapai, dan masih terdapat guru bekerja dengan harapan yang rendah dalam memperoleh imbalan yang layak, bahkan imbalan yang diterima tidak sepadan dengan unjuk kerja yang dilakukan.

Penjelasan di atas memberi gambaran terhadap pengaruh komitmen yang sangat penting bagi guru-guru Sekolah Menengah Pertama (SMP). Begitu juga budaya kerja guru sangat berpengaruh terhadap perbaikan Komitmen guru-guru dan motivasi guru, karena setelah memperoleh budaya kerja dan pengetahuan mengenai motivasi, upaya guru untuk menjadi guru dengan komitmen kerja yang baik akan meningkat atau bertambah besar. Guru akan lebih memahami mengenai upaya apa yang harus dia lakukan setelah ia memperoleh budaya kerja dan pengetahuan mengenai motivasi yang matang dan pengalaman yang cukup menjadi guru dengan komitmen yang baik yang kemudian akan disalurkan kepada instansi maupun kegiatan di dalam dunia pendidikan.

Keadaan komitmen guru berdasarkan demografi yaitu berdasarkan pengumpulan data, informasi yang diperoleh dan hal yang berkaitan dengan budaya kerja dan motivasi terhadap komitmen guru Matematika SMP di Kota Dumai banyak ditemukan bahwa guru yang tidak berstatus pegawai baik laki-laki ataupun perempuan belum mempunyai komitmen kerja yang

baik dan belum menerapkannya dalam proses pembelajaran disebabkan beban kerja guru yang terus menerus. Hal itu dikarenakan tugas pelatihan, pembuatan perangkat pembelajaran dan yang berhubungan dengan tugas guru lainnya.

Berdasarkan uraian di atas dan didukung oleh pernyataan para ahli, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan cara melakukan penelitian secara ilmiah tentang “Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Guru Matematika SMP di Kota Dumai”.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan terhadap guru Matematika SMP Kota Dumai. Populasi dalam penelitian ini adalah yang mengajar Matematika di SMP Kota Dumai dengan jumlah populasi sebanyak 96 orang guru.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, dimana jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus *slovin* dengan taraf kesalahan 10% yang dikutip oleh (Riduwan, 2011) sehingga diperoleh sampel 77 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuisioner. Kuisioner dibuat berdasarkan pada indikator dari variabel-variabel yang diteliti yaitu membuat pernyataan-pernyataan tentang budaya kerja, motivasi kerja dan komitmen guru. Kuisioner dibuat dengan menggunakan skala rating dengan lima alternatif jawaban, yaitu selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan, tidak pernah,

Instrumen dari variabel penelitian tersebut sebelum digunakan terlebih dahulu dilakukan uji coba. Uji coba instrumen dilakukan untuk menentukan validitas dan reliabilitas. Validitas dihitung dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Selanjutnya, Reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui

kehandalan instrumen yang dihitung dengan menggunakan *Alpha Cronbach*.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang dihitung dengan menggunakan program *Microsoft Excel dan SPSS versi 17 for windows*. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memaparkan data profil responden dalam bentuk distribusi Mean hasil angket, berdasarkan demografi responden, variabel, dan indikator.

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi komitmen, kewajiban guru, dan semangat kebangsaan guru berdasarkan deskriptif dan juga digunakan untuk melihat perbedaan mean masing-masing faktor demografi berkaitan dengan semangat kebangsaan berdasarkan indikator. Analisis ini diawali dengan analisa profil responden yang memaparkan data profil responden berdasarkan hasil pengumpulan data lapangan melalui daftar isian yang disertakan bersama angket, yaitu jenis kelamin, usia, dan status kepegawaian.

Analisis statistik inferensial digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis hingga sampai pada suatu kesimpulan. Analisis ini diawali dengan uji normalitas dan uji linieritas. Kemudian dilanjutkan dengan uji heterokedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain dengan uji yang terakhir yaitu uji regresi untuk memeriksa dan memodelkan hubungan variabel-variabel.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan regresi sederhana dan regresi berganda. Regresi sederhana dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat, Sedangkan regresi berganda dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh kedua variabel bebas secara bersama-sama dikorelasikan dengan variabel terikat.

Sementara itu untuk melihat tinggi/rendahnya kuat atau lemahnya

korelasi r antara variabel digunakan model koefisien korelasi pada teknik pembuatan keputusan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan pengujian deskriptif data, pengujian hipotesis, mencari pengaruh antar variabel komitmen, variabel kewajiban guru terhadap variabel semangat kebangsaan maka didapat hasil penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Variabel Budaya Kerja (X₁) Terhadap Komitmen Y

R Square	Sig, F Change	Pengaruh (%)	Tafsiran
0,312	0,000	31,20	Rendah
a. Predictors: (Constant), (X ₁) Budaya Kerja			
b. Dependent Variable: (Y) Komitmen			

Tabel di atas menjelaskan pengaruh positif budaya kerja terhadap komitmen guru Matematika SMP Kota Dumai sebesar 31,20% dengan tafsiran rendah, sedangkan sisanya sebesar 68,80% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

Uji *t*hitung Coefficients Variabel Budaya Kerja (X₁) Terhadap Komitmen Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,124	0,153		13,868	0,000
	Budaya Kerja X ₁	0,302	0,052	0,558	5,827	0,000
a. Dependent Variable: Komitmen Guru Y						

Persamaan regresi yang diperoleh, $\hat{Y} = 2,124 + 0,302$ hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan budaya kerja satu satuan maka variabel komitmen guru (Y) akan naik sebesar 0,302 satu satuan.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Komitmen (Y)

R Square	Sig, F Change	Pengaruh (%)	Tafsiran
0,511	0,000	51,10	Rendah
a. Predictors: (Constant): (X ₂) Motivasi Kerja			
b. Dependent Variable: (Y) Komitmen			

Tabel di atas menjelaskan pengaruh positif Motivasi Kerja (X₂) terhadap

Komitmen guru (Y) Matematika SMP Kota Dumai adalah 51,10%, sedangkan sisanya sebesar 48,90% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

Uji *t*hitung Coefficients Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Komitmen (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,461	0,175		8,328	0,000
	Motivasi Kerja X ₂	0,478	0,054	0,715	8,856	0,000
a. Dependent Variable: Komitmen Guru Y						

Persamaan regresi yang diperoleh, $\hat{Y} = 1,461 + 0,478$ Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja satu satuan maka variabel komitmen (Y) akan naik sebesar 0,478 satu satuan.

Model Summary Pengaruh Variabel Budaya Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Komitmen (Y)

R Square	Sig, F Change	Pengaruh (%)	Tafsiran
0,484	0,000	48,40	Sedang
a. Predictors: (Constant): Komitmen, Kewajiban Guru			
b. Dependent Variable: Semangat Kebangsaan			

Tabel di atas menjelaskan pengaruh positif komitmen dan kewajiban guru terhadap semangat kebangsaan guru PPKn SMA Kota Pekanbaru adalah 48,40%, sedangkan sisanya sebesar 51,60% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

Uji *t*hitung Coefficients Variabel Pengaruh Budaya Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Komitmen (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Variabel	1,461	0,176		8,305	0,000
	Budaya Kerja X ₁	0,046	0,063	0,086	0,731	0,467

Motivasi Kerja X₂	0,436	0,078	0,653	5,565	0,000
a. Dependent Variable: Komitmen Guru Y					

Persamaan regresi yang diperoleh, $\hat{Y} = 1,461 + 0,046 X_1 + 0,436 X_2$ Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan budaya kerja satu satuan maka variabel komitmen (Y) akan naik sebesar 1,461 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Selanjutnya, nilai *Coefficients* motivasi kerja (X_2) sebesar 0,046. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja satu satuan maka variabel komitmen (Y) akan naik sebesar 0,436 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

Pertama, bahwa terdapat pengaruh positif budaya kerja (X_1) terhadap komitmen (Y). Semakin tinggi budaya kerja maka semakin tinggi pula komitmen guru Matematika. Hal ini bermakna bahwa guru Matematika mampu meningkatkan budaya kerja dengan cara meningkatkan integritas, profesionalisme, kepuasan, dan keteladanan

Kedua, bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja (X_2) terhadap komitmen (Y). Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru matematika maka semakin tinggi pula komitmen guru matematika. Hal ini bermakna bahwa guru matematika mampu meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dengan cara melaksanakan keuletan, konsistensi, prestasi yang dicapai, durasi dan frekwensi pelaksanaan kegiatan, kemauan untuk berkorban, sikap terhadap kegiatan yang sedang dilaksanakan.

Ketiga, Terdapat pengaruh positif budaya kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap komitmen guru matematika (Y). Semakin tinggi budaya kerja dan motivasi kerja maka

semakin tinggi pula komitmen guru matematika. Hal ini bermakna bahwa guru matematika mampu meningkatkan komitmen guru matematika dengan cara melakukan keterikatan terhadap profesi, menerima tujuan dan nilai-nilai profesi, loyalitas terhadap profesi dan keyakinan terhadap profesi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada akhirnya, penulis menyadari bahwa artikel ini tidak akan selesai tanpa dukungan dari rekan-rekan majelis guru di SMPN 20 Dumai atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah dan Wartini. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Komitmen Organisasional. Semarang, Management Analysis Journal 5 (3).
- Azzi Machwati. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kota Merauke” Cakrawala Pendidikan, Vol. 33, No. 1 , Februari 2014.
- Carmelia. 2016. Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di Sekolah. Yogyakarta: Diva Press
- Imam Taulabi. 2016. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Kerja Guru. Jurnal Tribakti, ISSN : 1411-9919, E-ISSN 2502-3047 Volume 27 Nomor 2 September 2016
- Indah Woro Mahanani. 2013. Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Antara. Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

- Iis Sugiarti. 2011. Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Tatakarya. Universitas Brawijaya
- Khanam. 2015. Happiness And Life Satisfaction Among Depressed And Non Depressed University Student. Journal Of clinical Psychology. 14 (2), 49-59
- Noor Miyono. 2017. Determinan Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Demak. Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan, 15(3), 2017, 405-420
- Nur Makhsun. 2016. *Budaya Perusahaan Manajemen dan Persaingan Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia. 131 hal.
- Ridwan. 2012. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. 2011. *Character Matter*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rina Puspita Dewi. 2018. *Modul: Menjaga dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi 2006*. Jakarta: Yudhistira
- Rozi Mohammad. 2016. Komitmen Guru dan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. ISSN: 2548-6160
- Sidik Purwoko. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK. Vol 6, (2).
- Silvia, I Wayan Bagia, Wayan Cipta. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)
- Sondang P. Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta; Penerbit Andi
- Sunyanto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Susi Suryani. 2019. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah Atas Dan Kejuruan Di Kecamatan Prambanan. Universitas Negeri Yogyakarta. Desember 2013.
- Yanualimy Widhaswara. 2017. Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung. Simki-Economic Vol. 01 No. 03 Tahun 2017 ISSN : BBBB-BBBB