

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KOMITMEN NORMATIF GURU PADA YAYASAN PERGURUAN PRAYATNA

Martin

Komputer Akuntansi, Politeknik Unggul LP3M
Jl. Iskandar Muda No. 3-CDEF Medan, Sumatera Utara
E-mail : m4rt1n.myrafa@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji: (1) pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen normatif guru; (2) pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional terhadap komitmen normatif guru; (3) pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan kompetensi profesional secara bersama-sama terhadap komitmen normatif guru di yayasan perguruan Prayatna Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru-guru unit SMA-SMK dilingkungan perguruan Prayatna Medan yang berjumlah 54 orang. Metode penelitian dengan menggunakan kuantitatif deskriptif. Instrumen penelitian adalah angket/ kuesioner dengan model skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik regresi berganda pada taraf signifikansi $\alpha=0,05$. Uji persyaratan dilakukan untuk menguji normalitas, linearitas dan independensi antar variabel bebas. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik regresi berganda. Hasil uji koefisien determinasi sekitar 48,4% dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi dan kompetensi profesional terhadap variabel komitmen normatif guru. Sisanya 51,6% adalah dipengaruhi oleh variabel lain diluar model seperti gaya kepemimpinan, teknologi, motivasi, lingkungan dan lain sebagainya. Performa iklim organisasi sekolah yang kondusif, sehingga guru dapat bekerja secara maksimal dan dapat meningkatkan komitmen normatif guru pada perguruan Prayatna Medan. Program sertifikasi guru hendaknya selalu dipantau apakah program yang diselenggarakan mampu meningkatkan kinerja kerja guru dalam arti telah mampu meningkatkan kemampuan/keterampilan guru, kesejahteraan finansial dan mampu meningkatkan status sosial dan keamanan kerja, yang pada gilirannya akan memberikan pengaruh positif terhadap komitmen guru.

Kata Kunci: *Iklim, Kompetensi, Komitmen, Normatif.*

1. PENDAHULUAN

Kegiatan inti sekolah mengelola SDM yang diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas, sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Lulusan sekolah diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pembangunan bangsa. Sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan oleh orang-orang yang profesional. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut pendidikan harus mampu menghasilkan SDM berkualitas dan profesional. Dan dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas, langkah pertama yang akan dilakukan adalah menata SDM yang baik dari aspek intelektual, emosional, spriritual, kreativitas, moral maupun tanggung jawab. Penataan SDM perlu diupayakan secara berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas.

Dalam dunia pendidikan contohnya di sekolah, iklim organisasi yang kondusif dan baik akan mendukung kinerja guru namun sebaliknya jika iklim organisasi tidak kondusif maka akan mengganggu komitmen guru, karena guru akan merasa bahwa sekolah bukan lagi tempat bersosialisasi dan berinteraksi yang ideal. Hal inilah yang nantinya akan menyebabkan pola komunikasi yang tertutup antar personel sekolah, tidak ada lagi rasa persaudaraan dan akan menyebabkan semangat kerja menjadi berkurang yang ditunjukkan dengan menurunnya komitmen guru di sekolah. Oleh sebab itu iklim organisasi yang baik dapat mendorong guru untuk menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi sehingga komitmen kerja guru juga akan menjadi baik.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Bab VI Pasal 28 dinyatakan bahwa "Pendidikan harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional." Kompetensi profesional guru pada dasarnya adalah kemampuan yang berkaitan dengan profesional sebagai seorang guru. Permendiknas no. 16 tahun 2007 pasal 20 mencantumkan bahwa seorang guru harus menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. Penguasaan materi ini dibutuhkan agar guru dapat mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif dengan menggunakan informasi.

Berdasarkan pengamatan peneliti masih ada guru-guru yang sudah dinyatakan profesional tetapi penguasaan kelasnya tidak maksimal sehingga diwaktu proses belajar mengajar masih banyak siswa yang tidak memperhatikan pelajaran, jika hal ini terus berlarut-larut maka bisa mengakibatkan prestasi siswa rendah. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar loyalitas atau ketaatan keanggotaan biasa dan pasif, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan pada tingkat daya upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Komitmen normatif bisa timbul bila terdapat pemahaman bahwa lebih baik tetap berada dalam organisasi atau bila terdapat tanggung jawab moral yang harus

dilakukan. Beberapa contoh alasan timbulnya komitmen normatif yaitu suatu organisasi telah mengeluarkan biaya banyak untuk biaya pelatihan dan pendidikan bagi anggota organisasi, pimpinan banyak menghabiskan waktunya untuk mengawasi dan melatih anggota organisasi sehingga akan timbul perasaan bagi anggota untuk wajib membalas budi terhadap organisasi.

Komitmen normatif adalah kelekatan individu terhadap profesinya karena sudah merasa tugas yang diemban adalah tugas yang sangat penting bagi profesinya sebagai guru. Seorang guru akan mempertahankan profesinya sebagai seorang guru karena ia menyadari bahwa tugas sebagai guru adalah tugas yang mulia untuk bangsa dan negara, selain itu keinginan untuk memberikan pengetahuan kepada siswa sebagai generasi penerus bangsa. Komitmen normatif juga didasarkan pada janji seorang guru di saat dia diangkat sebagai guru yang harus memenuhinya sebagai guru. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh antara Iklim Organisasi dan Kompetensi Profesional Terhadap Komitmen Normatif Guru Pada Yayasan Perguruan Prayatna Medan”.

2. METODE PENELITIAN

Iklim organisasi dalam penelitian ini adalah suasana yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh seorang guru dalam organisasi sekolah yang dapat mempengaruhi perilaku guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Adapun indikator iklim organisasi adalah : 1). Rasa tanggung jawab, 2). Standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan, 3). Ganjaran dan reward, 4). Rasa persaudaraan, dan 5). Semangat tim. Kompetensi profesional yang dimaksud dalam penelitian ini sebagai pengetahuan dan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas profesi keguruan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi tinggi dengan sarana penunjang berupa bekal pengetahuan yang dimilikinya. Adapun indikator kompetensi profesional adalah : (1) pengetahuan, (2) keterampilan dan (3) sikap kerja. Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Meyer & Allen (1991) menyatakan bahwa perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Namun adanya *normative commitment* diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan, seperti kinerja, disiplin kerja, dan keanggotaan organisasi.

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif menyatakan bahwa penelitian kuantitatif deskriptif memusatkan perhatiannya pada fenomena yang terjadi pada saat ini dalam bentuk melihat apa yang ada di lapangan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru di lingkungan SMA-SMK yayasan perguruan Prayatna Medan sebanyak 54 orang. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel (sampling jenuh), hal ini dikarenakan jumlah populasi tidak terlalu besar. Penelitian dilaksanakan pada yayasan perguruan Prayatna Medan pada unit SMA dan unit SMK. Instansi yang bergerak dibidang pendidikan yang beralamat Jl. Letda Sujono No.403 Tembung.

A. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Regresi ganda yang bertujuan untuk menentukan garis regresi ganda variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Regresi ganda dihitung dengan rumus :

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k$$

Dimana :

Y = komitmen normatif

X₁ = iklim organisasi

X₂ = kompetensi profesional

b₁, b₂ = Parameter koefisien masing-masing variabel

b₀ = Konstanta

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (uji-t)

Uji statistik-t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Bentuk pengujiannya adalah :

H₀ : b₁ = 0, artinya suatu variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

H_a : b₁ ≠ 0, artinya suatu variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat

Kriteria pengujiannya adalah :

H₀ diterima dan H_a ditolak, jika t_{hitung} < t_{tabel} pada α = 5% atau sig > α = 0,05

H₀ ditolak dan H_a diterima, jika t_{hitung} > t_{tabel} pada α = 5% atau sig < α = 0,05

Rumus uji-t adalah sebagai berikut : $t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

Dimana : t = nilai t hitung; r = nilai koefisien korelasi; n = banyak sampel

2. Uji Simultan (uji-F)

Uji statistik-F ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah :

H₀ : b₁ = 0, artinya semua variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya adalah :

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Koefisien determinasi R^2 merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi dengan kata lain semakin besar nilai koefisien determinasi semakin baik kemampuan variabel X menerangkan atau menjelaskan variabel Y. Untuk menghitung R^2 digunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{n(a \sum y + b_1 \cdot \sum yx_1 + b_2 \cdot \sum yx^2) - (\sum y)^2}{n \sum yx^2 - (\sum y)^2}$$

Dimana:

n = jumlah pasangan pengamatan y dan x

a = Bilangan konstanta

R^2 = Nilai koefisien korelasi berganda

Σy = Jumlah pengamatan variabel y

Σy^2 = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel y

Σyx^2 = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel y dan x

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Dalam pengujian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbachalpha*.

1. Validitas dan reliabilitas instrumen komitmen normatif (Y)

Tabel 3.1 Validitas instrumen komitmen normatif

| r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|--------------|-------------|------------|
| 0,352 | 0,268 | Valid |
| 0,402 | 0,268 | Valid |
| 0,404 | 0,268 | Valid |
| 0,323 | 0,268 | Valid |
| 0,308 | 0,268 | Valid |
| 0,474 | 0,268 | Valid |
| 0,474 | 0,268 | Valid |
| 0,500 | 0,268 | Valid |
| 0,308 | 0,268 | Valid |
| 0,475 | 0,268 | Valid |
| 0,484 | 0,268 | Valid |
| 0,314 | 0,268 | Valid |
| 0,408 | 0,268 | Valid |
| 0,425 | 0,268 | Valid |
| 0,462 | 0,268 | Valid |
| 0,428 | 0,268 | Valid |
| 0,397 | 0,268 | Valid |
| 0,415 | 0,268 | Valid |
| 0,350 | 0,268 | Valid |
| 0,413 | 0,268 | Valid |

Tabel 3.2 Reliabilitas instrumen komitmen normatif

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0,831 | 20 |

Berdasarkan tabel diatas tentang reliabilitas dari variabel komitmen normatif dengan 20 item pernyataan, setelah diuji ternyata dapat dikatakan reliabel. Karena nilai *cronbach alpha* sebesar 0,831.

2. Validitas dan reliabilitas instrumen iklim organisasi (X1)

Tabel 3.3 Validitas instrumen iklim organisasi

| r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|--------------|-------------|------------|
| 0,522 | 0,268 | Valid |
| 0,615 | 0,268 | Valid |
| 0,395 | 0,268 | Valid |
| 0,400 | 0,268 | Valid |
| 0,641 | 0,268 | Valid |

| | | |
|-------|-------|-------|
| 0,624 | 0,268 | Valid |
| 0,466 | 0,268 | Valid |
| 0,499 | 0,268 | Valid |
| 0,563 | 0,268 | Valid |
| 0,550 | 0,268 | Valid |
| 0,340 | 0,268 | Valid |
| 0,600 | 0,268 | Valid |
| 0,702 | 0,268 | Valid |
| 0,524 | 0,268 | Valid |
| 0,471 | 0,268 | Valid |
| 0,487 | 0,268 | Valid |
| 0,465 | 0,268 | Valid |

Tabel 3.4 Reliabilitas instrumen iklim organisasi

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0,883 | 17 |

Berdasarkan tabel diatas tentang reliabilitas dari variabel gaya kepemimpinan dengan 17 item pernyataan, setelah diuji ternyata dapat dikatakan reliabel. Karena nilai *cronbach alpha* sebesar 0,883.

3. Validitas dan reliabilitas instrumen kompetensi profesional (X2)

Tabel 3.5 Validitas instrumen kompetensi profesional

| r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|--------------|-------------|------------|
| 0,526 | 0,268 | Valid |
| 0,379 | 0,268 | Valid |
| 0,534 | 0,268 | Valid |
| 0,456 | 0,268 | Valid |
| 0,529 | 0,268 | Valid |
| 0,458 | 0,268 | Valid |
| 0,604 | 0,268 | Valid |
| 0,342 | 0,268 | Valid |
| 0,399 | 0,268 | Valid |
| 0,446 | 0,268 | Valid |
| 0,531 | 0,268 | Valid |
| 0,333 | 0,268 | Valid |
| 0,420 | 0,268 | Valid |
| 0,332 | 0,268 | Valid |
| 0,484 | 0,268 | Valid |
| 0,338 | 0,268 | Valid |
| 0,337 | 0,268 | Valid |
| 0,420 | 0,268 | Valid |

Tabel 3.6 Reliabilitas instrumen kompetensi profesional

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0,843 | 18 |

Berdasarkan tabel diatas tentang reliabilitas dari variabel kompetensi profesional dengan 18 item pernyataan, setelah diuji ternyata dapat dikatakan reliabel. Karena nilai *cronbach alpha* sebesar 0,843.

B. Analisis Data Deskriptif

Model regresi linear berganda dengan variabel dependen (Y) yaitu komitmen normatif guru dan variabel independen (X) yaitu variabel iklim organisasi dan kompetensi profesional. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.7 Regresi Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 29,347 | 7,202 | |
| | Iklim Organisasi | 0,272 | 0,101 | 0,327 |
| | Kompetensi Profesional | 0,417 | 0,111 | 0,458 |

a. Dependent Variable: Komitmen Normatif

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa model persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 29,347 + 0,272X_1 + 0,417X_2 + e$$

Adapun makna dari persamaan regresi berganda ini adalah sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 29,347 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel iklim organisasi dan kompetensi profesional maka komitmen normatif guru di yayasan perguruan Prayatna Medan akan tetap sebesar 29,347
- Koefisien iklim organisasi sebesar 0,272 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel iklim organisasi akan meningkatkan komitmen normatif sebesar 0,272
- Koefisien kompetensi profesional sebesar 0,417 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel kompetensi profesional akan meningkatkan komitmen normatif guru sebesar 0,417.

C. Pengujian Hipotesis

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Uji parsial (uji-t) pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh yang signifikan dari variabel iklim organisasi (X_1) dan kompetensi profesional (X_2) terhadap komitmen normatif guru (Y). Secara umum derajat signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$.

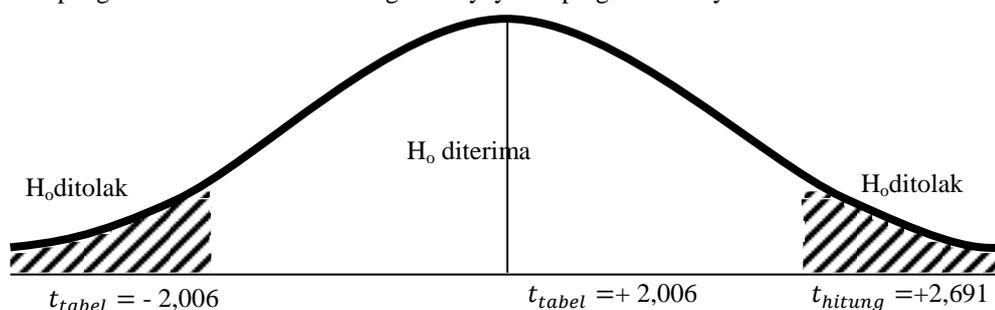
Tabel 3.8 Hipotesis Uji-t

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 29,347 | 7,202 | | 4,075 | 0,000 |
| | Gaya Kepemimpinan | 0,272 | 0,101 | 0,327 | 2,691 | 0,010 |
| | Pelatihan | 0,417 | 0,111 | 0,458 | 3,773 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Komitmen Normatif Guru

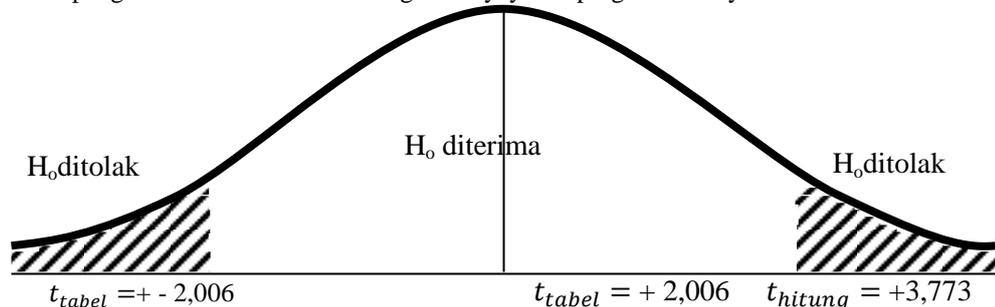
Berdasarkan tabel data diatas, dapat diperoleh beberapa kesimpulan dari uji parsial (uji-t) sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap komitmen normatif guru di yayasan perguruan Prayatna Medan dengan nilai t_{hitung} 2,691 dan nilai $t_{tabel}=2,006$ atau $2,691 > 2,006$ dengan perolehan sig $0,00 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian secara parsial terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen normatif guru di yayasan perguruan Prayatna Medan. Perihal tersebut memberi arti bahwa iklim organisasi memiliki peranan penting dalam mempengaruhi komitmen normatif guru di yayasan perguruan Prayatna Medan.



Gambar 4.1 Diagram Penerimaan/Penolakan Hipotesis Pertama

- Terdapat pengaruh antara kompetensi profesional terhadap komitmen normatif guru di yayasan perguruan Prayatna Medan dengan nilai $t_{hitung} = 3,773$ dan nilai $t_{tabel} = 2,006$ atau $3,773 > 2,006$ dengan perolehan sig $0,03 < 0,05$. Hal ini tersebut menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian secara parsial terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kompetensi profesional dengan komitmen normatif guru di yayasan perguruan Prayatna Medan. Perihal tersebut memberi arti bahwa kompetensi profesional mampu mempengaruhi komitmen normatif guru di yayasan perguruan Prayatna Medan.



Gambar 4.2 Diagram Penerimaan/Penolakan Hipotesis Kedua

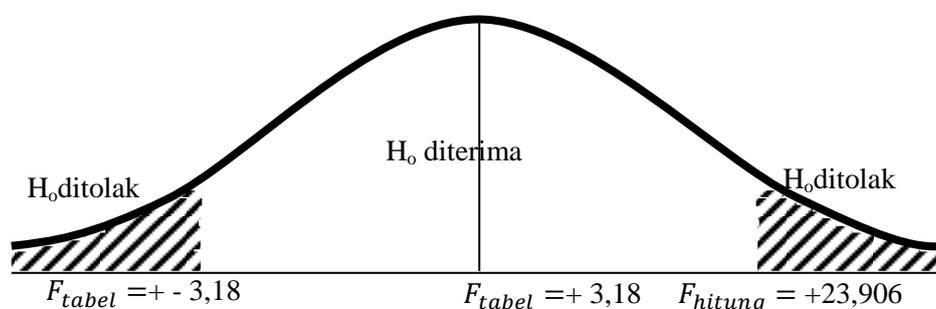
Uji simultan (uji-F) digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Tabel 3.9 Hipotesis Uji-F

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 649,311 | 2 | 324,655 | 23,906 | .000 ^a |
| | Residual | 692,615 | 51 | 13,581 | | |
| | Total | 3102,187 | 53 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen Normatif

Berdasarkan tabel data diatas, menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 23,906 dan nilai F_{tabel} adalah 3,18 atau ($23,906 > 3,18$) dengan perolehan sig $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi (X_1), dan kompetensi profesional (X_2) terhadap komitmen normatif guru (Y) di perguruan Prayatna. Perihal tersebut menunjukkan jika secara simultan iklim organisasi dan kompetensi profesional mengalami kenaikan maka akan berdampak pada kenaikan komitmen normatif dan demikian sebaliknya.

**Gambar 4.3 Diagram Penerimaan/Penolakan Hipotesis Ketiga**

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari iklim organisasi dan kompetensi profesional terhadap variabel terikat yaitu komitmen normatif di perguruan Prayatna.

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,696 ^a | 0,484 | 0,464 | 4,68520 |

a. Predictors: (Constant), kompetensi profesional, iklim organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen Normatif

Berdasarkan tabel data diatas, diperoleh nilai R-Square sebagai koefisien determinasi. Nilai koefisien korelasi berganda adalah 0,484 atau 48,4% yang menunjukkan bahwa sekitar 48,4% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi (X_1) dan kompetensi profesional (X_2) terhadap variabel komitmen normatif guru (Y). Sisanya 51,6% adalah dipengaruhi oleh variabel lain diluar model seperti gaya kepemimpinan, teknologi, motivasi, lingkungan dan lain sebagainya.

D. Pembahasan

Menurut analisis regresi terlihat koefisien regresi iklim organisasi sebesar 0,272 dengan $t_{hitung} = 2,691 > t_{tabel} = 2,006$ dengan taraf signifikan $0,01 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen normatif guru. Dengan demikian terkandung arti bahwa semakin tinggi atau baiknya iklim organisasi, maka dapat meningkatkan komitmen normatif guru. Hal ini mengindikasikan bahwa iklim organisasi di perguruan Prayatna relatif cukup baik.

Menurut analisis regresi terlihat koefisien regresi kompetensi profesional sebesar 0,417 dengan $t_{hitung} = 3,773 > t_{tabel} = 2,006$ dengan taraf signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap komitmen normatif guru. Dengan demikian terkandung arti bahwa semakin tinggi atau baiknya kompetensi profesional yang diberikan kepada guru, maka dapat meningkatkan komitmen normatif guru. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi profesional di perguruan Prayatna relatif cukup baik.

Secara bersama-sama antara iklim organisasi dan kompetensi profesional terhadap komitmen normatif guru, hal ini ditunjukkan nilai $F_{hitung} = 35,119 > F_{tabel} = 3,12$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dalam hal ini variabel-variabel independent memiliki pengaruh. Artinya penelitian ini dapat ditindak lanjuti dengan peningkatan kualitas dan kuantitas dari iklim organisasi dan kompetensi profesional agar komitmen normatif guru meningkat kearah positif.

Iklim organisasi merupakan suasana lingkungan dan kebijakan-kebijakan organisasi untuk mempengaruhi guru-guru. Iklim organisasi yang memperoleh respon positif dari guru cenderung akan meningkatkan komitmen normatif guru. Iklim sekolah memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan komitmen guru di yayasan perguruan Prayatna Medan. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek iklim sekolah untuk menciptakan suasana kerja dan komunikasi yang baik, memperbaiki sistem imbalan, menciptakan struktur kerja yang nyaman, pemberian tugas dan tanggung jawab yang merata bagi semua, dan mendorong guru untuk berpartisipasi pada kegiatan di sekolah. Kompetensi profesional guru bertujuan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai. Kompetensi profesional akan memberikan peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya sehingga berdampak juga pada meningkatnya kinerja guru.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi data, analisis hipotesis dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan berdasarkan hasil dan pembahasan diatas adalah sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap komitmen normatif guru pada perguruan Prayatna. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap variabel komitmen normatif guru pada perguruan Prayatna. Artinya semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula tingkat komitmen normatif guru di yayasan perguruan Prayatna Medan.
2. Adanya pengaruh yang signifikan kompetensi profesional terhadap komitmen normatif guru pada perguruan Prayatna. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen profesional memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen normatif guru pada yayasan perguruan Prayatna. Artinya semakin baik kompetensi profesional maka semakin baik pula tingkat komitmen normatif guru di yayasan perguruan Prayatna Medan.
3. Adanya pengaruh yang signifikan iklim organisasi dan kompetensi profesional secara bersamaan terhadap komitmen normatif guru pada yayasan perguruan Prayatna Medan. Artinya semakin baik dan semakin meningkatnya iklim organisasi dan kompetensi profesional, maka akan semakin baik komitmen normatif guru pada yayasan perguruan Prayatna Medan.

5. REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi, 2003. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Gomes-Cardoso, Faustino. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hoy dan Miskell.(2001). *Educational Administration*. North America: McGraw Hill.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008, *Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, PT Gramedia, Jakarta.
- Krietner R dan Angelo Kinicki, 2005 , *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Erly Suandi, Salemba Empat Jakarta.
- Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, John P., D.Ramona Bobocel, Natalie J. Allen, 1991, "Development of Organizational Commitment during the First Year of Employment : A Longitudinal Study of Pre-and Post-Entry Influences", *Journal of Management*, Vol.17, No.4 p.717-733.
- Meyer & Allen, Benkhoff, Birgit, 1997, "Ignoring Commitment is Costly : New Approaches Establish The Missing Link Between and Performance", *Human Relations*, Vol.50, No.6, pp:701-726.
- Muhammad, Arni, 2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008 tentang Penilaian Kinerja Guru diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional. 2008.
- Pidarta, Made, *Manajemen Pendidikan*. Jakarta : PT. Bina Aksara, 1988
- Robbins, Stephen P, & Timothy A. Judge, 2008, "Prilaku Organisasi Edisi 12 Buku I", Jakarta: Salemba Empat, penerjemah, Diana Angelica
- Rivai, Vethzal & Basri. 2011. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sagala, Syaiful. 2008. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung; Alfabeta
- Sugiyono. 20014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Hadi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.

- Slamet. 2007, Didaktik Metodik. Jakarta : Pustaka Jaya.
- Syah, Muhibbin. Psikologi Pendidikan: dengan pendekatan baru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000.
- Ruvina, V. & Zamralita. 2007. komitmen organisasi: karyawan dengan kepribadian tipe A dan tipe B. Phronesis, Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi.
- Thoha, Miftah. 2008. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Usman, Moh Uzer. 2009. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009, *Budaya dan iklim organisasi: Teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- https://www.researchgate.net/publication/307667605_Analisis_Jalur_Iklim_Organisasi_Terhadap_Komitmen_Dan_Kepuasan_Kerja_Serta_Implikasinya_Pada_Prestasi_Kerja [accessed Oct 13 2018].