

# JIRAM

Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen

---

Vol: 1 No 2 Tahun 2023

E-ISSN: 3031-2973

Diterima Redaksi: 30-08-2023 | Revisi: 08-09-2023 | Diterbitkan: 29-11-2023

---

## BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMPIT AL USWAH BANGIL

Alief Nuryadi<sup>1</sup>, Ike Kusdyah<sup>2</sup>, Moh. Bukhori<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

<sup>2</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

<sup>3</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

<sup>1</sup>[aliefnuryadi@gmail.com](mailto:aliefnuryadi@gmail.com), <sup>2</sup>[ikekusdyah@gmail.com](mailto:ikekusdyah@gmail.com), <sup>3</sup>[M.Bukhori@asia.ac.id](mailto:M.Bukhori@asia.ac.id)

### ABSTRAKSI

Guru menjadi salah satu aset yang paling penting untuk mewujudkan tujuan pendidikan tersebut, sehingga pelayanan yang memuaskan diharapkan semakin menjadi sebuah standard untuk meningkatkan kapasitas kompetensi guru yang berkualitas.. Rancangan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausalitas. Populasi yang digunakan adalah seluruh Guru SMPIT Al Usrah Bangil sejumlah 31 responden, dengan menggunakan sampel jenuh. Data yang sudah didapatkan kemudian dilakukan Uji statistik dengan menggunakan *SPSS 26 for Windows*. Pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t untuk menentukan pengaruh secara simultan dan pengaruh secara parsial. Berdasarkan hasil analisis uji statistik menggunakan beberapa alat uji, diperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMPIT Al Usrah Bangil. Sedangkan secara parsial ditemukan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan variabel komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPIT Al Usrah Bangil.

Kata kunci : Budaya organisasi, Motivasi kerja, Komitmen kerja dan Kinerja Guru

### ABSTRACT

*Teachers are one of the most important assets to realize the goals of education, so that satisfactory service is expected to become a standard to increase the competence capacity of qualified teachers.*

*This Study used Quantitative approach with causality method. The population of the study was 31 Teachers in SMPIT Al Usrah Bangil. The sample of this study was all the population in SMPIT Al Usrah Bangil. The saturated sample was used to decide the sample of the study. The study was conducted by giving the respondent Questionnaire and also Interview. The data gotten from the research was processed by t-test and F-Test Statistic Test using SPSS 25 for Windows.*

*Based on the t-test (Uji t) and F-test (Uji F), it can be concluded that Organizational Culture, Work Motivation, and Teacher Commitment simultaneously impacted the teacher performance. T-test was used to find the impact of each X-variabels toward Y variable. The result was, there is a significant impact of Organizational Culture toward Teacher performance, there is Significant impact of Work motivation toward teacher performance, and there is unsignificant impact of teacher commitment toward teacher performance at SMPIT Al Usrah Bangil*

**Keywords:** Organizational Culture, Work Motivation, and Work Commitment and Teacher Performance.

## I. PENDAHULUAN

Di era merdeka belajar ini, semakin banyak masyarakat yang kritis terhadap hadirnya sebuah pendidikan dan tentu saja pendidikan identik dengan hadirnya sebuah sekolah. Guru menjadi salah satu aset yang paling penting untuk mewujudkan tujuan Pendidikan tersebut, sehingga pelayanan yang memuaskan diharapkan semakin menjadi sebuah standar untuk meningkatkan kapasitas kompetensi guru yang berkualitas. Kompetensi guru yang memiliki kualitas tinggi akan mewujudkan kualitas pendidikan yang tinggi juga, untuk itu sangat diperlukan peningkatan mutu sumber daya manusia yang terangkum dalam bentuk dari kinerja guru.

Koesoemo (2007) yang mengatakan bahwa setidaknya ada tiga tujuan pendidikan. Pertama, sebagai pedoman arah bagi proses pendidikan. Pendidikan harus bersifat direktif dan orientasional bagi lembaga pendidikan. Kedua, menjadi sumber motivasi yang menggerakkan insan pendidikan untuk mengarahkan seluruh waktu dan tenaga pada tujuan tersebut. Ketiga, menjadi dasar atau kriteria untuk melaksanakan sebuah evaluasi bagi kinerja pendidikan. Sehingga pendidikan yang baik adalah pendidikan yang memiliki tujuan yang jelas dalam prosesnya.

Bukti bahwa permasalahan terkait kinerja guru atau pendidik menjadi kajian yang sangat menarik adalah adanya beberapa penelitian terdahulu tentang kinerja guru pada sekolah tertentu di setiap satuan pendidikan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sri Asmawati (2018) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru”. Hasil pada penelitian tersebut adalah bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Widya Dharma Turen. Penelitian lain dilakukan oleh Batugal & Tindowen (2019) dengan judul “Pengaruh budaya organisasi dan Komitmen kerja terhadap kinerja pengajar di Catholic Higher Education Institution”. dari penelitian tersebut di dapat bahwa pengaruh budaya organisasi dan Komitmen kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengajar. Putra dkk (2019) juga melakukan penelitian sejenis dengan judul “Pengaruh motivasi, pelatihan, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di SMK Negeri Kota Pekanbaru”. Hasil dari penelitian tersebut juga mengatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri Kota Pekanbaru. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Wahyu (2021), hasil dari penelitian tersebut mengatakan tidak pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru.

Budaya organisasi menurut Girsang (2019) tidak berdampak berarti terhadap kinerja. Namun hal sebaliknya didapat oleh Nasrun (2017) bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Dalam hal ini, peneliti menemukan Research Gap antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mempelajari lebih lanjut bagaimana budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen guru dapat mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, judul penelitian ini adalah “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPIT AL USWAH BANGIL”.

## II. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Kinerja

Secara umum kinerja adalah unjuk kerja. Kinerja juga dapat diartikan hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusi terhadap lingkungan strategik. Istilah kinerja guru berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimiliki. Sesuai dengan pendapat Supardi (2014) bahwa kinerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan “performance”, yang berarti tampilan kerja, unjuk kerja, wujud kerja. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan pengertian tersebut, kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang

### 2.2 Budaya Organisasi

Budaya sangat penting sekali untuk membentuk pola dan kebiasaan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Schein (1997) yang menyatakan bahwa budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena

mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.

Pengertian lain diungkapkan oleh Cartwright (1999) yang menyatakan bahwa budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons pada lingkungan budaya mereka. Adapun penerapan budaya tersebut di dalam organisasi maka menjadi budaya organisasi. Diantara para pakar mendefinisikan budaya organisasi dengan cara beragam, karena masing-masing memberikan tekanan sesuai dengan sudut pandang masing-masing. Untuk itu membuat dan menciptakan budaya organisasi yang sifatnya menarik amatlah penting.

### 2.3 Motivasi Kerja

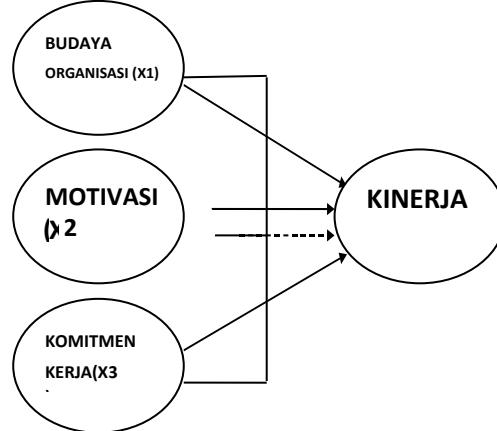
Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan setantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, bisa jadi ketika gaya kepemimpinan kepala sekolah yang cocok dan baik akan mempengaruhi motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja guru (Miranti, 2017)

### 2.4 Komitmen Kerja

Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu tersebut memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai “The degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals, and wishes to maintain membership in the organization” (Robbins, 2003). Hal tersebut juga senafas dengan pendapat Richard M. Steers dalam Kuntjoro (2002) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

## III. KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS

Kerangka konsep pada penelitian ini digambarkan lebih lanjut pada gambar 1 berikut ini



Gambar 3.1 Kerangka konsep

Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru di SMPIT Al Usrah Bangil.

### PERUMUSAN HIPOTESIS PENELITIAN

H1: Diduga bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMPIT AL USWAH BANGIL

H2: Diduga bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPIT AL USWAH BANGIL

H3: Diduga bahwa Komitmen Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPIT AL USWAH BANGIL

H4 : Diduga bahwa Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh terhadap

#### IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang datanya berupa angka-angka terkait dengan budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen kerja dan kinerja guru di SMPIT Al Uswah Bangil, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasil penelitian inipun diwujudkan dalam angka. Penelitian ini merupakan penelitian Kausalitas yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Sesuai dengan pendapat dari Sukardi (2002) Pada penelitian kuantitatif variabel bebas dan variabel terikat sudah dinyatakan secara eksplisit, untuk kemudian dihubungkan sebagai penelitian korelasi atau diprediksi jika variabel bebas mempunyai pengaruh tertentu terhadap variabel terikat. Pengertian variabel menurut Sugiono (2011) yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Teknik penarikan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Arikunto (2013) apabila jumlah subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Sehingga berdasarkan teori tersebut maka jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 31 guru SMPIT AL USWAH BANGIL. Berdasarkan variabel penelitian yang disebutkan untuk mendapatkan data- data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket/kuesioner, Observasi dan Interview. Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden). Sukmadinata (2009) Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Arikunto Dengan demikian kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi di perangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sugiyono (2009) Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang telah memiliki alternatif jawaban yang tinggal dipilih oleh responden. Pengumpulan data menggunakan angket yang mengacu pada skala Likert. Likert yang dipakai oleh peneliti adalah skala likert yang sudah dimodifikasi atau yang disebut modifikasi skala Likert. Menurut Sutrisno Hadi (1991: 19-20), modifikasi dalam skala likert ditujukan untuk menghilangkan kelemahan yang terdapat skala lima tingkat.

Pengumpulan data menggunakan angket dalam penelitian ini adalah untuk mencari data mengenai budaya organisasi, komitmen guru, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMPIT Al Uswah Bangil. Sementara observasi dan interview digunakan untuk mendukung hasil dari angket yang telah diolah, diuji dan dianalisis.

#### V. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Gambaran profil responden **Jenis kelamin**

**Tabel 5.1 : Karakteristik responden berdasar jenis kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki Laki	13	41,9	41,9	41,9
Perempuan	18	58,1	58,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Pada Tabel 5.1 diatas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan bahwa pada SMPIT AL USWAH BANGIL guru yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 13 orang (41.9%) dan guru yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang (58.1%). Hasil ini menunjukkan bahwa minat bekerja di SMPIT Al Uswah Bangil didominasi oleh perempuan. Sehingga pekerjaan keseharian yang diklasifikasi dengan tanpa dasar logis yang jelas, sebagai aktivitas feminis, seperti mencuci, memasak, menata rumah merupakan pekerjaan yang dilekatkan pada peran perempuan tidak berlaku bagi guru-guru wanita yang memilih berkarir di SMPIT Al Uswah Bangil dengan bekerja mulai pukul 07.00-16.00 WIB.

## Pendidikan terakhir

**Tabel 5.2 : Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	19.6	19.6	
SMA	1	3.2	3.2	19.6
D2	24	77.4	77.4	3.2
S1	31	100.0	100.0	100.0
Total				

Tabel 5.2 diatas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir para pengajar di SMPIT AL USWAH BANGIL mayoritas terbesar adalah S1 sebanyak 24 orang responden (77,4%), kemudian tingkat pendidikan SMA sebagai pengajar Al quran (19,6%) dan D2 1 orang responden (3,2%). Berdasarkan data diatas, bahwa tenaga pengajar di lokasi penelitian telah memenuhi syarat administrasi dan kualifikasi yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas para pengajar yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan S1. Hal ini diharapkan akan meningkatkan kualitas kerja yang cukup maksimal agar tercapainya tujuan yang diinginkan, yaitu menghasilkan lulusan yang unggul dan dapat bersaing dengan sekolah lain yang setara.

## Lama bekerja

**Tabel 5.3 : Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-4 Tahun	11	35.5	35.5	35.5
5-8 Tahun	9	29.0	29.0	64.5
9-12 Tahun	5	16.1	16.1	80.6
>12 Tahun	6	19.4	19.4	100.0
Total	31	100.	100.0	
		0		

Olah data primer pada tabel 5.3 diatas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di SMPIT AL USWAH BANGIL. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang telah bekerja berkisar antara 1 sampai 4 tahun sebanyak 11 orang (35,5%), responden yang telah bekerja selama 5 sampai 8 tahun sebanyak 9 orang (29.0%), responden yang telah bekerja selama 9 sampai 12 tahun sebanyak 5 orang (16.1%), serta responden yang telah bekerja selama lebih dari 12 tahun sebanyak 6 orang (19.4%).

Hasil ini menunjukkan bahwa para pengajar di SMPIT AL USWAH BANGIL yang telah bekerja selama 9 sampai 12 tahun dan lebih dari 12 tahun, merupakan para pengajar tetap di yayasan dan juga para pengajar profesional. Yang mana cenderung telah memiliki pengalaman mengajar lebih besar dan juga telah biasa memberikan pola pengajaran yang efektif serta menghadapi peserta didik.

## Uji validitas

Dari hasil pengujian validitas kuesioner yang berisi dari 4 variabel ini ada 31 kuesioner yang telah diisi oleh 31 responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah  $df = N-2$  jadi  $31-2= 29$ , sehingga  $r$  tabel = 0,3009 Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa  $r$  hitung >  $r$  tabel ada 31 kuesioner yang dinyatakan valid, 35 kuesioner semua dinyatakan valid karena  $r$  hitung lebih dari  $r$  tabel.

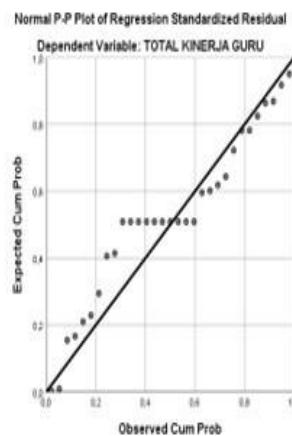
## Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel-variabel bahwa cronbach's alpha sebesar 0,991-0,992 > 0,60. Bisa disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel Y, X1, X2 dan X3 semuanya bisa dipercaya atau reliabel.

## Uji Normalitas

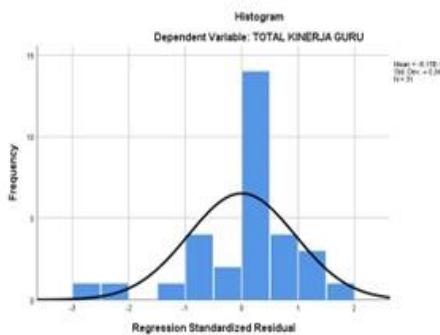
Pada analisa uji data yang termuat dalam Gambar 5.1 dapat dilihat bahwa data mengikuti arah garis diagonal, dan data terdistribusi secara merata. Hasil ini menunjukkan bahwa data yang digunakan

dalam penelitian ini dapat memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 5.1 : Uji Normalitas Dengan Grafik P-Plot**

### Grafik Histogram



**Gambar 5.2 : Grafik Histogram Normalitas Data**

Pada hasil analisa data yang Gambar 5.2 di atas, dapat dilihat bahwa garis dan histogramnya melintang ke kiri dan ke kanan membentuk kurva secara sempurna. Selain itu garis diagonal dalam data juga terdistribusi secara merata. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

### Uji Kolmogorov Smirnov

**Tabel 5.4 : Uji Kolmogorov Smirnov**

**Tabel 5.6  
Uji Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
<u>N</u>		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.000000
	Std. Deviation	3.82653451
Most Extreme Differences	Absolute	0.219
	Positive	0.104
	Negative	-0.219
Test Statistic		0.219
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001c

<sup>a,b</sup> Tabel 5.6 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

Pada hasil analisa data yang termuat dalam Tabel 5.4 diatas, bahwa dapat diambil sebuah keputusan bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 atau sebesar 0,001. Hasil ini mengindikasikan bahwa nilai pada uji ini, dan data yang digunakan dalam penelitian tidak begitu terdistribusikan secara normal

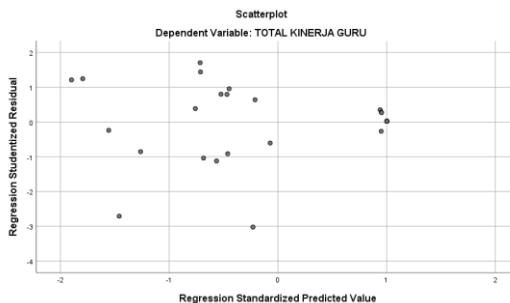
## Uji Multikolinearitas

**Tabel 5.5 : Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
BUDAYA ORGANISASI	0.063	15.763
MOTIVASI KERJA	0.071	14.151
KOMITMEN KERJA	0.282	3.552

Pada hasil analisa data yang terdapat dalam Tabel 5.5 yakni uji multikolinearitas yang menunjukkan bahwa nilai tolerance tiap variabel berbeda beda. Untuk variabel budaya organisasi nilai tolerance sebesar 0.063 dan variabel motivasi kerja nilai tolerance sebesar 0.071 sedangkan variabel komitmen kerja nilai tolerance sebesar 0.282. Untuk nilai variance inflating factor variable motivasi kerja dan variable budaya organisasi di atas nilai 10 sedangkan variabel komitmen kerja nilainya dibawah 10. Berdasarkan analisa data yang diperoleh, dapat dikatakan bahwa banyak dari data penelitian terdapat gejala multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 5.3 : Uji scatterplot**

Berdasarkan hasil uji scatterplot pada gambar diatas dapat dilihat bahwa sebaran data tidak membentuk pola-pola tertentu, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka hasil analisa data diatas menunjukkan data model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, atau tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

## Hasil analisis regresi linier berganda

**Tabel 5.5 : Persamaan Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta	Std. Error	
1 (Constant)	-0.816	4.190	-0.195	0.847
BUDAYA ORGANISASI	1.070	0.193	5.558	0.000
MOTIVASI KERJA	0.249	0.427	0.086	0.564
KOMITMEN KERJA	0.059	0.122	0.036	0.630

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA GURU

Pada hasil analisa persamaan regresi pada Tabel 4.16 di atas, bahwa nilai variabel dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa untuk regresi, sebagai berikut:

$$Y = -0,816 + 1,070 X1 + 0,249 X2 + 0,059 X3 + \varepsilon$$

Makna persamaan regresi diatas, adalah:

1. Konstanta sebesar -0,816 menyatakan bahwa jika terjadi penambahan nilai motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen kerja, maka nilai kinerja guru berkurang sebesar -0,816.

2. Jika nilai koefisien variabel budaya organisasi (X1) adalah b1 sebesar 1,070 yang artinya setiap terjadi kenaikan pada variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan. Maka variabel kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 1,070 satuan.

3. Jika nilai koefisien variabel motivasi kerja (X2) adalah b2 sebesar 0,249 yang artinya setiap terjadi kenaikan pada variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan maka variabel kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,249 satuan.

4. Jika nilai koefisien variabel komitmen kerja (X3) adalah b3 sebesar 0,059 yang artinya setiap terjadi kenaikan pada variabel komitmen kerja sebesar 1 satuan maka variabel kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,059 satuan.

5. error term, nilai standar error  $1-0,959 = 0,041$

## Uji Hipotesa

### Uji t

Model	B	Std. Error	Coefficients <sup>a</sup>							
			Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients (Beta)		Correlations			
			t	Sig.	t	Sig.	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance
(Constant)	-	4,190			-,84					
		,816			,195	,7				
TOTAL	1,0	,193	,865	5,5	,00	,979	,73	,21		
MOTIVASI	70			58	0		1	8		
KERJA										
TOTAL	,24	,427	,086	6,0	,56	,950	,11	,02		
BUDAYA	9			06	4		2	3		
ORGANISASI										
TOTAL	,05	,122	,036	,48	,63	,840	,09	,01		
KOMITMEN	9			7	0		3	9		
KERJA										

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA GURU

Berdasarkan tabel 5.5.2 bahwa nilai uji thitung untuk variabel Budaya Organisasi, dengan nilai thitung sebesar 5,558, lebih besar dibandingkan nilai ttabel sebesar 2,045 dengan nilai signifikansi 0,000  $<\alpha$  0,05 artinya H0 ditolak H1 diterima. Variabel X2 yaitu motivasi kerja besarnya nilai thitung sebesar 6,006, lebih kecil nilai ttabel sebesar 2,045 dengan nilai signifikansi 0,000  $<\alpha$  0,05 artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Untuk untuk variabel Komitmen Kerja, dengan nilai thitung sebesar 0,487, lebih kecil dibandingkan nilai ttabel sebesar 2,045 dengan nilai signifikansi 0,000  $<\alpha$  0,05, artinya H0 ditolak dan H1 diterima.

### Uji F

Tabel 5.6 : Hasil uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10146,471	3	3382,157	207,886	,000 <sup>b</sup>
	Residual	439,271	27	16,269		
	Total	10585,742	30			

Pada hasil uji F simultan dalam Tabel 5.6, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 207.886 > F tabel sebesar 2.743. Berdasarkan hasil analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru.

### Koefisien Determinan

Tabel 5.7 : Hasil uji determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,979a	,959	,954	4,03352	2,376

a. Ptedictots. (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi kerja, Budaya Kerja

L. Deperdeni variable: Kinerja Guru

Pada hasil analisa uji determinasi dalam Tabel 5.7 diatas, menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi berganda ( $R$ ), koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan koefisien determinasi yang disesuaikan ( $Adjusted R^2$ ) untuk variabel dependen dan independen memiliki variasi nilai berbeda. Secara keseluruhan, nilai koefisien korelasi berganda ( $Adjusted R^2$ ) adalah sebesar 0,954.

Hasil diatas, menunjukkan bahwa sebesar 95,4% variabel kinerja guru mampu dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja, sisanya sebesar 4,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang tidak menjadi kajian dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan Hasil Uji Statistik di atas dapat ditarik beberapa pernyataan yang menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Guru ( $Y$ ). Hal tersebut mendukung penelitian sebelumnya yakni penelitian Faizal dkk (2019) yang mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Namun dilain pihak penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Girsang (2019) menjelaskan bahwa adanya budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Budaya organisasi mampu memberikan ketahanan fungsi sosial yang terjadi diantara anggota atau individu dalam sebuah organisasi tersebut. Selain itu, budaya organisasi juga mampu menjadi sebuah kekuatan yang dapat di andalkan dalam menuju daya saing suatu sekolah dalam menghadapi perubahan dan tantangan global atau masalah yang terjadi di dunia pendidikan. Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai rantai pengikat untuk menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kekuatan untuk mencapai suatu tujuan. Budaya organisasi berkontribusi dalam membentuk perilaku guru, sepetimenanamkan nilai dan sikap guru untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga organisasi dapat beroperasi dengan nilai-nilai bersama. Nilai-nilai ini akan memandu perilaku mereka dalam setiap proses kegiatan mereka. Proses ini nantinya akan menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut akan mengantarkanguru akan mampu menjadikan organisasi yang berkualitas dan berkinerja profesional.

Dalam penelitian relevan yang dilakukan Junaidi (2019), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Provinsi secara parsial. Selanjutnya didalam penelitian terdahulu oleh Septiana, R, dkk (2013) bahwa pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari. Kemudian didalam penelitian relevan yang dilakukan monce brury (2016) menunjukkan hal yang sama bahwa pengaruh budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor SAR Sorong. Secara keseluruhan, budaya organisasi pada SMPIT AL USWAH BANGIL telah mampu meningkatkan kinerja guru dengan baik dan optimal. Namun ada beberapa hal yang harus dilakukan secara ekstra agar guru dalam memberikan hasil pekerjaan dan dalam upaya peningkatan kinerjanya dapat maksimal dan optimal. Agar budaya organisasi yang telah terbangun antara kepala dan guru menjadi dapat berjalan dengan baik dan lancar demi mencapai visi, misi dan tujuan SMPIT AL USWAH BANGIL.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Guru ( $Y$ ). Motivasi kerja yang terdiri dari: Tanggung jawab dan melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, Kemandirian dalam menuntaskan tugasnya, Memiliki perasaan senang dalam bekerja, Prestasi yang dicapai, Berusaha untuk memenuhi kebutuhan, Kesempatan untuk promosi, Memperoleh pengakuan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru SMPIT AL Usrah Bangil.

Menurut Omollo (2015) mendefinisikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi, menggerakkan seluruh potensi karyawan, membangkitkan keinginan yang kuat, dan meningkatkan kekompakan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu menurut Ibrahim & Brobbey (2015) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat berasal dari keinginan untuk mencapai tujuan tertentu, seperti insentif atau promosi yang lebih tinggi untuk peningkatan mutu atau capaian tujuan yayasan tersebut.

Didalam penelitian terdahulu oleh Septiana,R, dkk (2013) bahwa pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari. Kemudian didalam hasil penelitian yang dilakukan Cahyana (2018) tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Smk Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri, Terdapat beberapa karakteristik seseorang yang memiliki motivasi kerja, yaitu:

1. Kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingan dengan kinerja kelompok.
2. Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang sulit.
3. Sering mengajukan pertanyaan terkait bagaimana seharusnya dia melakukan tugas dengan cara yang baik, efektif, dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian relevan diatas diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dorongan yang kuat bagi guru untuk melakukan pekerjaanya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang maksimal sebaliknya rendahnya motivasi kerja guru akan menurun semangat dalam bekerja sehingga kinerja guru menjadi tidak maksimal. Seperti yang dikutip dari Uno dalam Cahyana (2018), motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Semakin besar motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja, demikian sebaliknya jika seseorang tidak termotivasi maka kinerjanya juga akan menurun.

Pada hasil deskripsi jawaban responden oleh para guru pada YayasanAmal Sholeh Bangil item pernyataan pada variabel motivasi yang memiliki presentase terbesar untuk jawaban kurang setuju hingga tidak setuju dengan jumlah 30% terdapat pada "saya bekerja selalu hadir tepat waktu". Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya kedisiplinan beberapa guru dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kedisiplinan menjadi unit penting dalam mencapai keseimbangan dan percepatan kemajuan lainnya. Jika sebagian guru merasa abai untuk waktu, hal ini akan menghasilkan output yang rendah. Namun, jika sebagian dan semua guru hadir tepat waktu, kinerja dan capaian output akan dapat berjalan dengan maksimal. Selain masalah kedisiplinan yang masih rendah, terdapat nilai terendah untuk jawaban kurang setuju hingga tidak setuju dengan jumlah 21% terdapat pada item "saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan". Berdasarkan pernyataan ini, bahwa masih terdapat beberapa guru masih kurang disiplin dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Selain itu, terdapat beberapa respon rendah dari para guru bahwa kepala sekolah memberikan tugas dan tanggung jawab kepada guru untuk menguasai pelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Guru yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja akan selalu bekerja meski menghadapi segala kesulitan, agar mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik. Motivasi berkaitan dengan kinerja guru. Hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi kerja, guru akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga, dapat mencapai tujuannya sebagai pendidik.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa Guru yang memiliki motivasi yang kuat untuk mengerahkan segala kemampuannya dalam melaksanakan tugas mengajarnya di sekolah. Penggerahan semua kemampuan tersebut tentunya akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, dan tentunya juga akan membentuk pondasi kuat bagi para peserta didiknya.

Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai pendorong atau penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan tugas dengan secara aktif dan baik yang sesuai dengan tugas serta kewajiban yang telah diamanahkan kepadanya. Jika dikaitkan dengan pendidik atau guru, dapat disimpulkan bahwa motivasi guru merupakan proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan secara keseluruhan respon para guru sudah baik atau dalam kategori tinggi untuk menyikapi variabel motivasi, atau dapat dikatakan bahwa tenaga pengajar sudah memiliki motivasi kerja dalam mendukung kewajiban atau tanggung jawab yang dijalankan oleh dirinya. Hal ini dikarenakan konsep diri yang sudah terbangun di beberapa responden atau guru ini, yang mengharuskan diri mereka untuk bertanggung jawab, motivasi untuk berprestasi menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal bagi yayasan.

Motivasi yang merupakan proses terus-menerus dari keinginan yang tidak terpuaskan, dan diakhiri dengan kepuasan dengan perilaku pencaharian yang berorientasi pada tujuan sebagai bagian dari proses. Dalam proses pelaksanaannya pemimpin harus memperhatikan faktor internal dan faktor eksternal, yang dimulai dari pengrekrutan, penempatan, dan pelatihan, agar memiliki kinerja yang baik. Orang yang bermotivasi tinggi dapat dilihat dari inidikator-inidikator berikut, inisiatif dan komitmen yang tinggi, kerja yang loyal dan produktif, berkemauan keras, tanpa pengawasan, mengambil tindakan yang diperlukan, menyukai tantangan, disiplin, rasa tanggungjawab, percaya diri dan semnagat yang tinggi.

### **Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Dari penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui tidak adanya hubungan signifikan antara Komitmen kerja dengan Kinerja Guru. Hasill ini di dukung oleh penelitian Wahyungesthi (2021) yang membuktikan tidak ada adanya hubungan positif antara komitmen kerja dengan kinerja guru.

Adapun hasil penelitian ini dapat dijabarkan bahwa terdapat pengaruh komitmen guru namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen kerja merupakan suatu hal yang harus diperhitungkan. Fenomena-fenomena terkait dengan kinerja guru tentunya tidak terlepas dari beberapa faktor salah satunya komitmen kerja. Dalam penelitian ini, Peneliti menemukan fakta-fakta menarik yang berhubungan dengan respon pertanyaan dari responden melalui kuisioner. Berkairir di institusi pendidikan swasta nampaknya belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga beberapa orang berkairir sebagai pengajar di institusi swasta sebagai batu loncatan sampai waktu untuk mendapatkan karir yang lebih layak datang. Selain itu, hal yang sangat mendasar untuk mengimbangi komitmen kerja yang mantap adalah penghasilan atau pendapatan. Seperti yang kita ketahui tiap orang berusaha keras untuk menjadi guru dengan status pegawai negeri sipil (PNS) sehingga sebagian orang sangat wajar berpikir bahwa menjadi guru swasta merupakan pilihan awal untuk menghindari status pengangguran.

### **Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan untuk membuktikan adanya pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen kerja secara bersama- sama mempunyai oengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut Wibowo dalam Mokodompit (2016), budaya organisasi adalah nilai dan norma bersama yang ada dalam suatu organisasi, yang dilaksanakan oleh pekerja. Definisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berfokus pada keyakinan dan perasaan bersama, ketertiban dalam berperilaku untuk melanjutkan nilai-nilai dan norma-norma. Budaya organisasi yang ada dilingkungan sekolah akan membuat guru merasa nyaman dalam melakukan setiap tugas yang diembannya. Selain itu, budaya organisasi yang baik tentunya akan membuat guru memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi ketika melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Tujuan akhir dari peningkatan sumber daya manusia dalam suatuorganisasi adalah untuk mencapai profesionalisme dalam menjalankan tugas. Peningkatan kemampuan inividu dalam organisasi terutama dalam meningkatkan kinerja atau kemampuan guru dalam melaksanakan tugas guru. Suasana organisasi yang baik akan mendukung profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Secara umum, budaya organisasi yang terbangun di yayasan sudah dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan perkembangan zaman. Namun masih ada aspek yang perlu diperhatikan dalam memberikan perubahan baru pada budaya organisasi tersebut. Seperti pemanfaatan IPTEK yang harus lebih dimaksimalkan dalam menunjang proses pembelajaran dan kinerja guru.

Selain budaya organisasi, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan motivasi kerja, guru akan lebih bersemangat dan lebih mampu berkonsentrasi dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Suasana organisasi yang baik akan memotivasi kerja yang mendorong meningkatkan kinerja guru dalam pengembangan pembelajaran. Motivasi yang merupakan sejenis dorongan yang dibangkitkan dalam diri guru dan juga adalah hasil pengaruh eksternal guru ketika melakukan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen kerja perlu ditingkatkan lagi guna meningkatkan kinerja guru dalam penerapan dan pelaksanaan pembelajaran sekolah.

Guru yang memiliki komitmen yang tinggi ditentukan oleh pengaruh internal yang ada pada individu itu sendiri dan pemahaman konseptual yang di milikinya. Menurut Wahjusumidjo (1999) menjelaskan komitmen kerja adalah sebagai janji, tanggung jawab, dan keterikatan terhadap keputusan yang diambil berdasarkan sikap-sikap dan perjanjian yang dianut saat itu serta cendrung

mengkristalisasikan sikap-sikap tersebut. Hal tersebut mengandung arti bahwa komitmen kerja harusnya timbul didasarkan pada sikap individu terhadap sesuatu hal.

Komitmen kerja juga bersifat stabil karena sikap-sikap tersebut mengalami proses menjadi permanen/menetap. Arikunto (1993) tentang komitmen terhadap tugas menunjukkan kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu tugas dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, seorang guru yang mempunyai komitmen tugas akan menunjukkan tanggung jawabnya.

Secara umum, guru juga telah mengerti peranan, tanggung jawab yang dimilikinya. Hal ini dikarenakan konsep diri sebagai guru yang sebagai pribadi terpelajar dan memiliki tugas untuk mencerdaskan anak bangsa.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisa data penelitian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja guru.
2. Ada pengaruh signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja guru.
3. Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial komitmen kerja terhadap kinerja guru.
4. Ada pengaruh signifikan secara simultan budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru.

## **Implikasi Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bisa mengembangkan Budaya Organisasi, motivasi Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Guru SMPIT Al Uswah Bangil. Model penelitian ini dikembangkan dengan tujuan mendukung beberapa penelitian yang sudah ad sebelumnya dan memberikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## **Keterbatasan**

Di dalam sebuah penelitian pasti ada keterbatasan yang ditemukan. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Tidak semua responden pada saat sebelum mengisi kuesioner mendapatkan penjelasan dari peneliti, sehingga jawaban yang dipersepsikan oleh responden atas kuesioner yang diberikan dimungkinkan dapat menimbulkan bias tertentu dalam penelitian;
2. Hasil penelitian ini tidak bisa menggeneralisasikan variabel yang digunakan. Misalnya apabila variabel yang digunakan tersebut disebarluaskan ke sekolah lain, kemungkinan akan mendapatkan hasil yang tidak sama dengan penelitian ini.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dijabarkan di atas, maka berikut ini dapat disampaikan beberapa saran khususnya, kepada SMPIT AL USWAH BANGIL atau *stakeholder* yang menaungi seluruh guru. Saran ini mengulas terkait upaya yang dapat dilakukan guna mengoptimalkan aspek budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen kerja dalam meningkatkan kinerja guru di yayasan tersebut, yaitu:

1. Aspek Budaya Organisasi, disarankan kepada seluruh guru pada SMPIT AL USWAH BANGIL untuk lebih aktif, kreatif dan inovatif dalam pengembangan ilmu pengetahuan melalui dunia IPTEK demi terpenuhinya pendidikan yang baik bagi para peserta didik, dan diharapkan guru untuk lebih membuka diri untuk belajar dan mengikuti pelatihan peningkatan pengetahuan dan wawasan demi tercapai visi,misi, dan tujuan yayasan. Selanjutnya diharapkan kepada guru untuk melaksanakan seutuhnya proses belajar mengajar menggunakan RPP yang telah dibuat, dan jangan terlambat memberikan RPP kepada bidang kurikulum.
2. Aspek Motivasi Kerja, disarankan kepada seluruh guru pada SMPIT AL USWAH BANGIL untuk lebih meningkatkan kualitas dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya selama berada lingkungan sekolah.
3. Aspek Komitmen kerja disarankan kepada kepala sekolah pada SMPIT AL USWAH BANGIL lebih memperkuat komunikasi dua arah kepada guru agar terciptanya suasana yang lebih harmonis dan kekeluargaan didalam melaksanakan pekerjaan demi kebaikan bersama, selain itu kepala sekolah juga diharapkan dapat menghargai segala usaha guru dan memberikan penilaian yang adil dan bijaksana agar kinerja guru terus meningkat demi kebaikan dan kemajuan yayasan.
4. Aspek Kinerja guru, disarankan kepada seluruh guru pada Yayasan Amal Sholeh Bangil agar terus melakukan upaya peningkatan kinerja dan dapat memberikan kontribusinya serta mampu menjalankan

tugas dengan baik demi tercapainya visi, misi dan tujuan yayasan dalam peningkatan mutu pendidikan bagi peserta didik. Dan diharapkan dalam upaya peningkatan kinerja guru dapat tercapai, sehingga akan berdampak positif bagi kelangsungan proses belajar mengajar dan memunculkan citra baik sekolah dimata masyarakat.

5. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya menambahkan variabel-variabel independen lain serta menambahkan sampel penelitian untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih maksimal.

## Daftar Pustaka

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Statistika untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan kombinasi (MixedMethods)*. Bandung: Alfabeta.

Effendi, P. S, B, S. (2015). *Kepemimpinan Bisnis*. Medan: UMSU Press.

Febry, T, & Teofilus, (2020). *SPSS: Aplikasi Pada Penelitian Manajemen Bisnis*. Bandung: Media Sains Indonesia.

Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Yusuf, M, etc (2019). *Analisis Data Penelitian: Teori Dan Aplikasi Dalam Bidang Perikanan*. Bogor: IPB Press

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Azhari, F. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aryo Bimo Pontianak. *Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi.(KIAFE)*. UNTAN. Vol. 5, No.1.

Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalam (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.

Cecep, H, & Uswatun, H (2021) Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Karawang., *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, Universitas Singaperbangsa Karawang.

Dedi, G, S, (2021), Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PtTogamas Semesta Abadi Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen SainsIndonesia (JRMSI) / Vol 12, No. 1, 2021*

Dedy S, (2018) Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta, *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, P- ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791,. Volume 2 No. 2 September 2018. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>

Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program IBM SPSS20*. Edisi Keenam. Cetakan Keenam. Badan Penerbit UniversitasDiponegoro. Semarang

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 71–80. <http://doi.org/10.21009/JRMSI>

Ika, W. (2017) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di DinasPendidikan Kota Bandung, *Jurnal Ilmiah WIDYA*, ISSN 2337-6686.

Imelda, A & Satria, T. (2019), Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,. ISSN 2623-2634.

Immanuel, & Fuad, M. (2017), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah),*Diponegoro Journal Of Management.*, ISSN (Online): 2337-3792, Volume6, Nomor 4, Tahun2017, Halaman 1-11

Jufrizien. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2),145–158.

Juniantara, I. W. (2015).Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar.*Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Udayana*.4.09.ISSN:2337-3067Kusuma, C., K., & Abraham, S., P, (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, P- ISSN: 2581-2769

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, DanPelatihan Terhadap

Kinerja Pegawai.

Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.

Robertus, G, S.P., & Ahyar,. Y. (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan), *diponegoro journal of management*, ISSN (Online): 2337-3814

Setiawan, K. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53. Retrieved From

Setiyati, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22, 200–207.

Sinaga, A. S., Kadir, A., & Mardiana, S. (2020). Peranan Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. Strukturasi: *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 89-97.

Sjahril, E, & Juliandri, R, P. (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada pt. Bank sumut cabang Sukaramai, *Jurnal Prosiding Konferensi Nasional Ke- 7 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah (APPPTMA) ISBN 978-602-50710-6-5*

Sulastri,E, Ghalib, S & Taharuddin, T. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Kuala Kapuas.*Jurnal Bisnis Dan Pembangunan (JBP)*.ISSN.Vol.6,No.2.

Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54

Wan D, W., & Zulaspant, T, ( 2019 ). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi danKepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. ISSN 2623-2634.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 Tentang Standart Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Undang Undang Negara Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 Tentang Hak Dan Kewajiban Rakyat mendapatkan Pendidikan.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dos