

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU (Studi kasus di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022)

Mellina Damay Permatasari¹⁾, Rohwiyati²⁾

^{1),2)}**Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Surakarta**

¹⁾E-mail : mellinadamaypermatasari2801@gmail.com

²⁾E-mail : rohwiatiunsa1978@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture, motivation and organizational commitment on teacher performance at SMP Negeri 2 Giriwoyo, Wonogiri Regency partially or simultaneously. The research data was obtained from the distribution of questionnaires and direct research. The total population in this study were 32 respondents using the census method. The analytical technique used is multiple linear regression test with hypothesis testing, namely F test, t test and coefficient of determination using SPSS version 25 application program. The results of this study indicate that organizational culture variables have a significant effect on teacher performance at SMP Negeri 2 Giriwoyo, motivational variables significant effect on teacher performance at SMP Negeri 2 Giriwoyo, organizational commitment variable has a significant effect on teacher performance at SMP Negeri 2 Giriwoyo. And the three variables of organizational culture, motivation and organizational commitment have a significant effect either partially or simultaneously on teacher performance at SMP Negeri 2 Giriwoyo, Wonogiri Regency.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Organizational Commitment, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam sebuah organisasi perusahaan, juga merupakan satu-satunya sumber daya yang paling mampu mengelola sumber daya yang lainnya. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15) “Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, teknologi maupun pengetahuan yang dikembangkan pada zaman ini, sudah banyak memberikan dampak yang sangat tinggi dan luas khususnya pada aspek kehidupan yang dijalani manusia, tidak terkecuali perkembangan sebuah organisasi yang memiliki konsentrasi pada sektor kepentingan umum maupun sektor yang berorientasi pada keuntungan semata. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan menentukan keberhasilan suatu organisasi didalam perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri, hal itu dikarenakan sumber daya manusia akan berperan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai tujuan

organisasi didalam perusahaan tersebut.

Di era globalisasi dunia bisnis saat ini harus memiliki sumber daya manusia yang kompetitif agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi harus terencana dengan baik sehingga ketika ada gangguan terkait dengan rencana yang dibuat maka tujuan organisasi tidak terhambat. Pada masa sekarang, guru termasuk profesi yang diminati oleh generasi muda. Hal ini karena mulai terbukanya pandangan masyarakat tentang pentingnya tugas-tugas guru. Tercantum pada UU No. 20 Tahun 2003 pasal 39 bahwa pendidik (guru dan dosen) merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Banyaknya input dan aturan yang jelas tidak serta merta memunculkan guru dengan kinerja yang baik. banyak faktor-faktor yang memberikan pengaruhnya dalam terciptanya kinerja yang optimal salah satunya budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dasar dan kesepakatan seluruh anggota organisasi yang selanjutnya mengatur kebiasaan-kebiasaan dan perilaku-perilaku tertentu dalam suatu organisasi (Sutrisno, 2018). Budaya organisasi pendidikan yang ada di Indonesia selalu berdasarkan pada Pancasila dan UUD 1945 sesuai dengan yang tercantum pada Pasal 1 ayat 2 UU No. 20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) dan dijabarkan lebih rinci lagi pada Pasal 4 ayat 1 yang berbunyi “pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa”. Hal ini menjadikan warga sekolah harus memiliki sikap demokratis, adil, dan selalu menjunjung tinggi hak asasi manusia dalam berperilaku. Saat guru telah merasa sesuai dengan sekolah tempatnya bekerja, maka akan timbul upaya untuk memberikan yang terbaik bagi sekolah tempatnya bekerja. Upaya-upaya ini sering kali disebabkan oleh suatu hal yang kita sebut dengan motivasi kerja.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai daya penggerak atau pendorong yang dapat menunjukkan upaya seseorang dalam mencapai tujuannya. Keinginan seseorang untuk memberikan kemampuannya akan tinggi apabila kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, dan pengharganya telah terpenuhi. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan membuat suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Organisasi harus mampu memotivasi pegawai agar menguasai pekerjaan dengan baik sesuai arahan supervisi dengan berorientasi pada hasil yang dicapai nantinya. Walumba & Lawyer (2013) menyatakan bahwa motivasi menjadi alat dan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat mendukung peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan (Rohwiyati 2019: 124)

Kinerja seorang guru juga ditentukan oleh komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru. Komitmen organisasi sendiri dikenal sebagai upaya seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi atau tempat kerja (Utamaningsih, 2014:

144). Apabila faktor-faktor tersebut tidak optimal maka akan menyebabkan menurun atau tidak optimalnya kinerja guru seperti kasus-kasus berikut. Di kabupaten Klungkung masih terdapat oknum-oknum guru yang meninggalkan sekolah saat jam kerja ke arena sabung ayam dan terdapat pula oknum guru PNS yang mengeksploitasi tenaga pendidik honorer (Bagiarta, 2018).

Secara umum kinerja dimaknai sebagai tindakan dan perilaku yang berada dibawah kendali individu yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi secara legal yang tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan etika atau moral (Pahlevi, 2015). Secara spesifik kinerja sering dimaknai sebagai hasil yang dicapai seseorang (Amstrong, 2010), baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara & Waris, 2015) berdasarkan keterampilan, pengalaman, kemampuan dan waktu tertentu dengan kriteria atau standar tertentu. Kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan oleh guru yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan profesinya (Syamra, 2016)

Menurut Sutrisno (2016: 172) kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Didalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Adapun dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya dalam kaitannya dengan Kinerja Guru, Budaya Organisasi, Motivasi ataupun Komitmen Organisasi sangatlah penting. SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022 merupakan sekolah menengah pertama yang memiliki 32 guru yang menjadi faktor penentu dalam lingkungan organisasi baik dilihat melalui budaya, motivasi dan komitmen kerja yang diterapkan dalam lingkungan pekerjaannya. Semakin baik budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi yang diterapkan akan mendukung lingkungan organisasi yang bersahabat.

Budaya organisasi di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022

tumbuh melalui proses evolusi dari gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi, para pelaku organisasi terdahulu dan kemudian ditanamkan kepada para pengikutnya dan motivasi kerja merupakan dukungan untuk guru agar selalu terus bekerja dan memiliki komitmen sehingga dapat mencapai tujuan sebuah organisasi. Dengan demikian, adapun rumusan dalam penelitian ini adalah: (1) apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022?, (2) apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022?, (3) apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022?, (4) apakah budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Mulyasa, 2013). Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2013). Menurut Supardi (2013) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

2. Budaya Organisasi

Dalam beberapa literatur istilah budaya perusahaan atau corporate culture sering diganti dengan budaya organisasi atau organization culture. Menurut Sunyoto (2013: 225) Kedua istilah tersebut dianggap memiliki pengertian yang sama, Selanjutnya Robbins dan Judge dalam Sunyoto (2013:225) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang

membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Sistem makna bersama ini merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak. Budaya organisasi adalah suatu sikap deskriptif, bukan seperti kepuasan kerja yang lebih bersifat evaluatif.

3. Motivasi

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang diterapkan. Motivasi adalah suatu usaha keras yang muncul dari dalam diri seseorang dan dikondisikan melalui keinginan, hasrat, dan dorongan (Rohwiyati 2021: 66). Motivasi atau dorongan (*driveng force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Jerald Greenberg dan Robert A. Baron dalam Wibowo (2013: 379) mengatakan motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan nonuang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing.

4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Artinya, seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Sebagai bentuk refleksi dari sikap karyawan, kedekatan emosional dan bentuk perhatian karyawan terhadap organisasinya untuk untuk mencapai keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi Luthans (2012), komitmen sudah dianggap sebagai salah satu sikap karyawan yang banyak mendapatkan perhatian peneliti di bidang perilaku organisasi. Sutrisno (2018) menyatakan bahwa komitmen

organisasional terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk. Komitmen berperan penting pada kinerja karyawan (Ramadhan, 2017) yang dapat menjadi motivasi atau mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya (Brodoastuti, 2016), sehingga karyawan dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapinya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Faizh Farisy (2014), dengan judul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Usaha Rumah Makan (Studi Pada Karyawan Rumah Makan Geole)". Permasalahan yang dibahas pada penelitian ini adalah apakah ada pengaruh budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada sektor usaha rumah makan geole. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada 32 karyawan di rumah makan Geole Semarang. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (uji reliabilitas, uji validitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas), analisis regresi linear berganda, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R^2) dengan aplikasi SPSS 17.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasional koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasional akan meningkatkan kinerja karyawan pada rumah makan Geole. Korelasi atau hubungan antara budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasional dengan Kinerja Karyawan rumah makan Geole adalah sangat kuat sebesar ($r = 0,862$) dan koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,743.

Pada penelitian kedua, yang dilakukan oleh

Andi, Sudarno dan Nyoto (2019), dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru". Permasalahan yang dibahas pada penelitian ini adalah apakah ada pengaruh budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru yang berjumlah 90 Karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampel Jenuh, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 90 Karyawan. Teknik analisis data menggunakan diagram jalur dan persamaan struktural dengan bantuan software Amos Versi 21. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, motivasi kerja serta komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variable budaya dan komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru.

Pada penelitian ketiga, yang dilakukan oleh Tiara Putri Usmany, Djahur Hamid, Hamidah Nayati Utami (2016), dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Gondrukem dan Terpentin II, Ponorogo)". Permasalahan yang dibahas pada penelitian ini adalah apakah ada pengaruh budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode explanatory research, dengan pendekatan kuantitatif melalui kuisisioner dan dokumentasi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 43 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, pertama, terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dengan koefisien beta sebesar 0,672, t_{hitung} sebesar 5,812 dan nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$). Kedua, terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasional

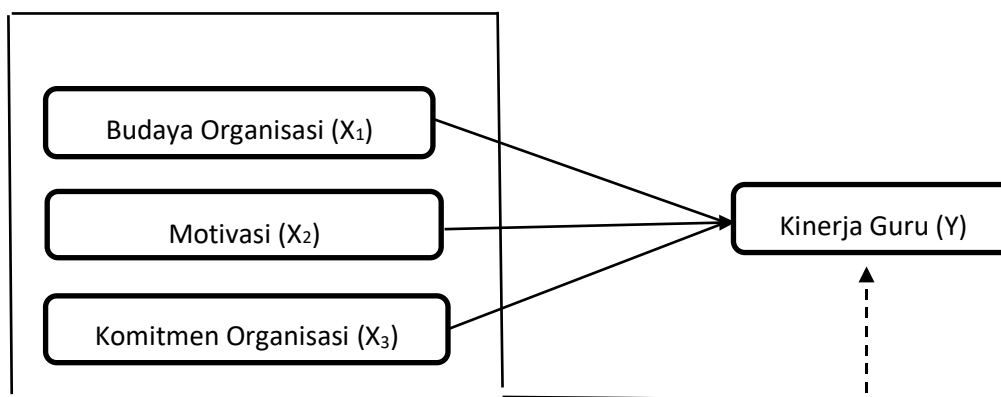
terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta sebesar 0,403, t_{hitung} sebesar 2,694 dan nilai probabilitas $(0,010) < 0,05$. Ketiga, terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta 0,378, t_{hitung} sebesar 2,531 dan probabilitas $(0,015) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Variabel budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional dengan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,271.

Pada penelitian keempat, yang dilakukan oleh P.G.N Putra1, K.R. Dantes, I.P.W Ariawan (2020), dengan judul "Hubungan Stres Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru". Penelitian dilakukan karena adanya penyimpangan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Secara umum, ini terjadi karena dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi motivasi dan komitmen organisasi, sedangkan faktor eksternal meliputi stress kerja dan budaya organisasi. Penelitian bertujuan mengetahui hubungan antara stress kerja, budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SD se-Kelurahan Pemecutan. Penelitian ini tergolong penelitian ex-post facto dengan metode pengumpulan data non-tes berupa kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah

analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 guru yang diperoleh dengan menggunakan teknik simple random sampling. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja guru. Motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Selanjutnya, stress kerja, budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Kerangka Pemikira

Kerangka pemikiran teoritis merupakan konsep awal yang menjadi acuan dalam sebuah penelitian. Kerangka pemikiran teoritis memiliki dasar-dasar dari sumber penelitian terdahulu yang relevan dan mendukung pelaksanaan sebuah penelitian yang ingin dilakukan. Dalam konteks yang lebih sederhana, kerangka pemikiran teoritis menjadi gambaran sebuah penelitian yang ditunjukkan oleh variabel-variabel yang saling berhubungan satu sama lain dan landasan sebuah penelitian. Pada penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen yaitu, budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru (Y).



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- > Pengaruh Secara Parsial
- > Pengaruh Secara Simultan

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran, maka

hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

- H₁ : Diduga budaya organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022.
- H₂ : Diduga motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

guru (Y) di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022.

H₃ : Diduga komitmen organisasi (X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022.

H₄ : Dualitas budaya organisasi (X₁), motivasi (X₂), dan komitmen organisasi (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang akan dijadikan tempat penelitian adalah SMP Negeri 2 Giriwoyo Desa Selomarto, Kecamatan Giriwoyo, Kabupaten Wonogiri, Provinsi Jawa Tengah.

Populasi

Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel dan Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Budaya Organisasi (X ₁), Robbins dan Judge dalam Sunyoto (2013:225) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.	1. Inovasi 2. Perhatian pada hal-hal yang rinci 3. Orientasi hasil 4. Orientasi pada orang 5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Stability	Skala Likert (1-5)
Motivasi (X ₂), Jeral Greenberg dan Robert A. Baron dalam Wibowo (2013:379) mengatakan motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (<i>arouse</i>), mengarahkan (<i>direct</i>), dan menjaga (<i>maintain</i>) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan	Tanggung jawab Prestasi kerja Peluang untuk maju Pengakuan atas kinerja Pekerjaan yang mendatang	Skala Likert (1-5)
Komitmen Organisasi (X ₃) Komitmen berperan penting pada kinerja karyawan (Ramadhan, 2017) yang dapat menjadi motivasi atau mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya (Brodoastuti, 2016), sehingga karyawan dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapinya.	Afektif Komitmen Komitmen Berkelanjutan Komitmen Normatif	Skala Likert (1-5)
Kinerja Guru (Y) Kinerja guru merupakan gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Mulyasa, 2013).	Pengetahuan, kemampuan dan karakter seseorang secara alami (<i>Knowledge, Skills, and Dispositions</i>) Sistem penilaian dan standar penilaian (<i>Assesment System and Unit Evaluation</i>) Pengalaman lapangan secara nyata (<i>Field Experience and Clinical Practice</i>)	Skala Likert (1-5)

Pemahaman lingkungan (*Diversity*)

Kualitas kemampuan, penampilan, dan pengembangan (*Faculty Qualification, Performance and Development*)

Pemerintahan dan penggunaan sumber (*Unit Government and Resources Standar*)

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Teknik Analisis Data

Teknik pengujian pada penelitian ini menggunakan Uji instrumen (uji validitas dan uji reabilitas), analisis deskriptif, analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan Koefisien Determinasi yang dijelaskan sebagai berikut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Pengujian validitas dalam penelitian ini bertujuan mengukur ketepatan alat ukur budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja guru. Pengujian validitas dilakukan dengan

menggunakan analisis *Product Moment*, sedangkan pengolahan data menggunakan program SPSS. Butir pernyataan dinyatakan tidak valid jika pada tingkat signifikansi 5% masing-masing butir menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sebaliknya butir pernyataan dinyatakan tidak valid jika pada tingkat signifikansi 5% masing-masing butir menghasilkan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ (Ghozali, 2016). Pengujian validitas dilakukan pada empat variabel dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja guru. Untuk hasil lengkap dari uji validitas dari masing-masing variabel dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Validitas

Pernyataan	<i>Corrected Item- Total</i>	r_{tabel}	Keterangan
X ₁ 1	0.557	0.361	Valid
X ₁ 2	0.415	0.361	Valid
X ₁ 3	0.597	0.361	Valid
X ₁ 4	0.635	0.361	Valid
X ₁ 5	0.714	0.361	Valid
X ₁ 6	0.710	0.361	Valid
X ₁ 7	0.697	0.361	Valid
<hr/>			
X ₂ 1	0.723	0.361	Valid
X ₂ 2	0.752	0.361	Valid
X ₂ 3	0.734	0.361	Valid
X ₂ 4	0.669	0.361	Valid
X ₂ 5	0.746	0.361	Valid
<hr/>			
X ₃ 1	0.653	0.361	Valid
X ₃ 2	0.506	0.361	Valid
X ₃ 3	0.592	0.361	Valid
X ₃ 4	0.586	0.361	Valid
X ₃ 5	0.583	0.361	Valid
X ₃ 6	0.812	0.361	Valid
X ₃ 7	0.765	0.361	Valid
X ₃ 8	0.730	0.361	Valid

X ₃₉	0.696	0.361	Valid
X ₃₁₀	0.828	0.361	Valid
X ₃₁₁	0.668	0.361	Valid
Y1	0.617	0.361	Valid
Y2	0.718	0.361	Valid
Y3	0.541	0.361	Valid
Y4	0.719	0.361	Valid
Y5	0.425	0.361	Valid
Y6	0.845	0.361	Valid
Y7	0.854	0.361	Valid
Y8	0.748	0.361	Valid
Y9	0.664	0.361	Valid
Y10	0.570	0.361	Valid
Y11	0.714	0.361	Valid
Y12	0.519	0.361	Valid
Y13	0.661	0.361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur tingkat keonsistenan kuesioner, suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, sedangkan pengolahan data menggunakan

program SPSS. Menurut Nunnally dalam (Ghozali, 2016) bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika menghasilkan *Cronbach Alpha* > 0,60 sebaliknya konstruk dikatakan tidak reliabel jika menghasilkan *Cronbach Alpha* < 0,60. Hasil lengkap uji reliabilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> (>0,6)	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0.646	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0.755	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₃)	0.863	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.893	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Analisis Deskriptif

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	47	47%
Perempuan	53	53%

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 18 responden laki-laki dan sisanya 14 responden adalah perempuan dari total responden.

Dengan demikian responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
30-40	9	28%
40-50	14	44%
50-60	9	28%

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Dari tabel di atas dapat di bahwa usia dari responden apat di kategorikan menjadi 3, yang berusia 30-40 tahun sebanyak 9 responden, 40-50 tahun sebanyak 14 responden dan yang berusia 50-60 tahun sebanyak 9 responden.

Tabel 6. Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36,042	16,742		2,153	0,000
X ₁	0,618	0,550	0,201	2,123	0,002
X ₂	1,358	0,480	0,459	2,827	0,000
X ₃	0,692	0,139	0,672	4,976	0,000

Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah 2022

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi bentuk standar adalah sebagai berikut :

$$Y = 36,042 + 0,618 X_1 + 1,358 X_2 + 0,692 X_3 + e$$

1. Konstanta sebesar 36,042 yang artinya variabel independen yaitu budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja guru.
2. Koefisien regresi X₁ (Budaya Organisasi) sebesar 0,618 yang artinya, setiap peningkatan variabel budaya akan meningkatkan kinerja guru.
3. Koefisien X₂ (Motivasi) sebesar 1,358 yang artinya, setiap peningkatan variabel budaya organisasi akan meningkatkan kinerja guru.
4. Koefisien X₃ (Komitmen Organisasi) sebesar 0,692 yang artinya, setiap peningkatan variabel komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja guru.

Hasil Uji Parsial (t)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana signifikansi secara sendiri-sendiri variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS 25 maka di

dapat hasil uji t, Hasil uji t untuk budaya organisasi (X₁) terhadap kinerja guru (Y) menunjukkan nilai Sig 0,002 dan t_{hitung} menunjukkan nilai 2,123, artinya nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (0,002 < 0,05) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,123 > 2,051), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H₁ di terima budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022, Hasil uji t untuk motivasi (X₂) terhadap kinerja guru (Y) menunjukkan nilai Sig 0,000 dan t_{hitung} menunjukkan nilai 2,827 artinya nilai Sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (0,000 < 0,05) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,827 > 2,051), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H₂ diterima. Ini berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022, Hasil uji t untuk komitmen organisasi (X₃) terhadap kinerja guru (Y) menunjukkan nilai Sig 0,000 dan t_{hitung} menunjukkan nilai 4,976 artinya nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 (0,000 > 0,05) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (4,976 > 2,051), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H₃ diterima. Ini berarti komitmen

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022, Berdasarkan hasil pengujian yang dapat di lihat pada tabel menyatakan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru adalah variabel

komitmen organisasi, karena memiliki nilai beta 0,672. Hal ini berarti nilai-nilai dari indikator komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022.

Tabel 7 Hasil Uji F ANOVA^a

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	427,023	3	142,341	8,038	.000 ^b
	<i>Residual</i>	495,852	28	17,709		
	<i>Total</i>	922,875	31			

a. *Dependent Variable: Kinerja Guru*

b. *Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Motivasi*

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah 2022

Berdasarkan tabel uji f diatas diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. Karena nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Adapun cara lain melihat uji F ini dapat membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Caranya yaitu dengan menentukan nilai derajat bebas (df) untuk pembilang (df_1) dengan rumus $df_1 = k - 1$. Kemudian menentukan derajat bebas/degree of freedom (df) untuk penyebut atau df_2 dengan rumus $df_2 = n - k$. Dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

dan n adalah jumlah data. Dalam penelitian ini nilai k = 4 dan n = 32. Maka nilai df_1 dalam penelitian ini adalah $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = 32 - 4 = 28$, sehingga dengan melihat nilai pada F_{tabel} dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 28$ di peroleh nilai F_{tabel} sebesar 3,34. Selanjutnya membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dari tabel di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 8,038 maka Hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,038 > 3,34$), artinya budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien determinasi Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.680 ^a	0,463	0,405	4,208

Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Motivasi

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah 2022

Hasil perhitungan asil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi atau nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,405. Hal ini berarti 40,5% kinerja guru dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi.

kinerja guru di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022, yang dilihat dari budaya organisasi, motivasi, dan komitmen orgaisasi semua mampu meningkatkan kinerja di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022.

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keputusan Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel budaya organisasi

maka kinerja guru meningkat dengan asumsi variabel lainnya (motivasi dan komitmen). Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 di atas, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru dimana pada hasil uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,123. Hal ini berarti menunjukkan bahwa H_1 di terima. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja guru di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susandi Prihianto (2012) dengan hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi maka kinerja guru meningkat dengan asumsi variabel lainnya (budaya organisasi dan komitmen). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 di atas tentang pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru di peroleh dari keterangan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dimana pada hasil uji t diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 2,827. Hal ini berarti menunjukkan bahwa H_2 di terima. Hasil ini menjelaskan bahwa motivasi sangat penting bagi peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rochmat Nurgiansah (2015), dengan hasil komitmen organisasi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 di atas tentang pengaruh variabel komitmen terhadap kinerja guru di peroleh dari keterangan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, dimana pada hasil uji t diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 4,976.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rochmat Nurgiansah (2015), dengan hasil komitmen organisasi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 8,038. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,038 > 3,34$) dan nilai $Sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hipotesis dalam penelitian ini H_4 diterima yang artinya bahwa budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan atau bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022.
4. Berdasarkan hasil uji secara simultan ditemukan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022.

Saran

1. Bagi SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri
 - a. Budaya organisasi adalah salah satu faktor yang mampu membangkitkan kinerja guru terhadap organisasi, artinya selama guru masih merasa senang dengan budaya yang diterapkan dan diyakini oleh organisasi, maka kinerja guru terhadap organisasi akan tetap mampu

- dirasakan dan peluang untuk pencapaian akan tetap mampu dirasakan dan peluang untuk pencapaian kesuksesan organisasi semakin besar, maka diharapkan kedepannya penerapan
- b. Budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan guru mau memahami arti dari nilai-nilai budaya organisasi yang ada di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri.
 - c. Sekolah seharusnya lebih memperhatikan lagi motivasi yang diberikan kepada seluruh guru terutama dalam hal penghargaan yang diberikan kepada guru maka otomatis guru akan lebih termotivasi lagi dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu membuat kondisi lingkungan kerja yang nyaman karena lingkungan kerja yang nyaman pasti mempengaruhi kinerja seorang guru, dengan lingkungan kerja yang nyaman dan adanya penghargaan dan aktualisasi diri yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka kinerja guru pasti sesuai dengan yang diharapkan sekolah.
 - d. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa guru di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri memiliki komitmen organisasi yang baik akan tetapi, masih ada guru yang belum memiliki kesadaran akan pentingnya kesadaran memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolah. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang menyatakan bahwa mereka kurang setuju bahwa sekolah tempat mereka bekerja merupakan tempat yang terbaik sebagai tempat bekerja, dimana komitmen organisasi yang tinggi dicerminkan dari kesetiaan seseorang guru, dan kebanggaan seorang guru terhadap organisasi. Oleh karena itu, hendaknya sekolah lebih dapat mengembangkan sumber daya manusia yang lebih difokuskan kepada penciptaan pekerja yang berkomitmen, berdedikasi dan profesional sehingga guru merasa mejadi bagian dari oraganisasi sekolah dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya meneliti variabel selain budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi yang akan mempengaruhi kinerja guru sebuah organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Abbas, E. (2017). Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru, Jakarta: Gramedia.
- Adnyani Dewi, Utarayana Gede. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Komitmen Tranformasional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universita Udayana*, 37(1), 38-44
- Ahmad Maulid. (2016), Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan, 1(2)
- Allen dan Meyer, (2013), Perilaku Dalam Organisasi, Jilid 1 dan 2, Penerjemah Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Andi, dkk. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kineja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan, dan Bisnis*, 4(1), 59-70
- Arikunto Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Bagiarta. 2018, 26 November. "Disorot, Guru yang Tidak Serius Kerja dan Suka Matajen". Balipost. Tersedia pada: <http://www.balipost.com/news/2018/11/26/62164/Disorot,Guru-yang-Tak-Serius.html>.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2014). Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Bayu Fadillah, et all (2013:5). (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, DAN Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. 30–32.
- Brodoastuti, 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JDEB Vol 13, No 1, Maret 2016*
- Busono. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Ma (PSM)

- Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir.
- E Ginting. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali. I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS. Edisi Ketujuh. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani, (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA)*. Vol. 1 No. 1, Februari 2013. pp. 1017.
- Hidayati, Novia Nurul. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Citra Perdana Kendedes. Undergraduate (S1) thesis. University Muhammadiyah Malang.
- Irawati Irawati, Sudarno Sudarno, Komardi Dadi (2019). Pengaruh Budaya Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru SMP Negeri Pekanbaru. 7(2)
- Jefri Purnama, Budi Wahono, Khalikussabir. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen, Akuntansi dan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang). *E-jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*.
- Kempa, R. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah Studi Tentang Hubungan Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stres Dengan Kinerja Guru. Yogyakarta: Ombak
- KIM Kardinah Indriana Meutia Husadha. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119-126
- Kompri. (2015). Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Luthans, F. (2012). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta.: PT. Andi
- Mangkunegara, P.A., & Waris, A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia- Social and Behavior Sciences*, 211 (2015), 1240-1251.
- Mangkunegara. AP. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Rosda. Bandung.
- Muhamad Muspawi (2021), *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Strategi Peningkatan Kinerja Guru*, 21(1), 101-106.
- Muis. M.R, Jufrizen.J. Fahmi. M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Syariah*, 1(1), 9-25
- Musbikin, I. (2013). Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat. Riau : Zanafa.
- Mulyasa. 2013. Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru.
- Munandat, Samsudin, Komariah. (2020). Penerapan Budaya Organsiasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi). *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 20-36.
- Muspawi Mohamad dan Maryono, Kreatifitas Guru Dalam Menggunakan Media Pembelajaran Studi Kreatifitas Guru di SD No.67/ VII/ Pulau Aro I Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun, *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora* Volume 15, Nomor 2, Juli 2014, hlm. 91-94
- Muspawi Mohamad dan Maryono, Kreatifitas Guru Dalam Menggunakan Media Pembelajaran Studi Kreatifitas Guru di SD No.67/ VII/ Pulau Aro I Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun, *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora* Volume 15, Nomor 2, Juli 2014, hlm. 91-94
- P Santiari, I.G.K.A Sunu, K.R Dantes (2020). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah,

- Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia 11(1): 01-10*
- P.G.N. Putra, K.R. Dantes, I.P.W. Ariawan. (2020). Hubungan Setres Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru, 11(2)
- Puspo Yuliwati (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Mojogedang II Kabupaten Karanganyar*. Skripsi. Karangayar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Surakarta.
- Putra Rizaldi, Nyoto Nyoto, Suyono Suyono, dkk. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru: *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328-343.
- Ramadhan, T. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 353-362.
- Robbins. S. (2016). *Organization Behaviour*. Seventh Edition. A Simon & Schuster Company. Englewood Cliffs. New Jersey 07632.
- Rohwiyati. (2019). Pengaruh Extrinsic Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi, *Jurnal Mutiara Madani*, 7(2), 123-139.
- S.A Handayani (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK DARMA SISWA I SIDOARJO
- S.M. Oupen, A.A.G. Agung, I.M. (2020). Yudana: Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Guru SD, 11(1), 32-41.
- Saifuddin. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar Offset: Yogyakarta
- Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Rajagrafindo: Jakarta
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Buku Seru.
- Sunyoto. (2013). *Perilaku KOnsumen*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service (APS)
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset: Manajemen Sumber daya Manusia*. Skripsi. UIN-Maliki Malang
- Sutoro Sutoro. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1). 104-112.
- Sutrisno. E. (2018). *Manjamen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Suyatno, Rohwiyati. (2021), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi, *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*, 19(1), 65.
- Tirtayasa Satria. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Orrganisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Usman Putri, Hamid Djamhur, Utami Nayati. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 37(2), 38-44.
- Wibowo. (2013). *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. PT RajaGrafindo Persada. Depok.