

## **KOMITMEN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH**

**Tri Kamilatun Nahdiyah\*)**  
**Hadi Sunaryo\*\*)**  
**M. Khoirul\*\*\*)**

### **ABSTRACT**

*Employee performance is a crucial aspect that can affect the overall performance of the organization. In this case, employee performance is influenced by determinant factors, which are also important to be considered by management. This study aims to analyze the influence between work motivation and organizational culture commitment to the performance of religious teachers at Al Ishlahiyah Islamic Boarding School in Malang Regency. The penetration method that is applied is quantitative with the type of data, namely primary data taken by questionnaire. The data analysis method applied is Multiple Linear Regression in the SPSS program. Decision making on hypothesis testing uses a real level ( $\alpha$ ) of 0.05 (5%). The results of the analysis show a significance value ( $p$ -value)  $<0.05$  on all variables, both in the  $F$  test (simultaneous) and  $t$  (partial) test. Thus, it can be concluded that the work commitment of work motivation and organizational culture has a significant influence on the performance of religious teachers at the Al Ishlahiyah Islamic Boarding School in Malang Regency.*

**Keywords:** *Performance, Commitment, Motivation, Organizational culture.*

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang yang membahas terkait peran sekaligus hubungan manusia dalam lingkup organisasi. Dalam pengkajiannya, sumber daya manusia mengatur tentang bagaimana agar semua orang dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Keefektifan organisasi mengenai tingkat kompetensi dari Sumber daya manusia yang berkualitas menjunjung nilai standar prosedur yang di terapkan oleh organisasi agar perkembangan organisasi tersebut memiliki sumber daya yang berkompeten.

Suatu organisasi tidak akan bisa berjalan sendiri jika tidak didukung dengan individu-individu yang dapat bekerja sama dengan baik. Dalam organisasi apapun, dibutuhkan sumber daya manusia yang baik, dalam artian mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim. Secara kolektif, kumpulan individu-individu tersebut dinamakan dengan organisasi. Organisasi merupakan kumpulan dari orang-orang yang bekerja satu sama lain dengan tujuan yang sama, yaitu tujuan organisasi. Dalam pekerjaannya, individu-individu tersebut terbagi dalam tugas kerjanya masing-masing, seperti bagian administrasi, pengawasan, keuangan, keamanan, dan lain-lain.

Salah satu contoh organisasi yang menarik untuk dibahas adalah lembaga pendidikan. Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga kependidikan merupakan orang-orang yang mendedikasikan diri untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pendidikan. Dalam tugas kerjanya, tenaga kependidikan terbagi pada

bagian masing-masing mulai dari administrasi, pengawasan, hingga urusan teknis dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Contoh tenaga kependidikan antara lain laboran, peneliti, teknisi, pengajar, pengelola yayasan, pustakawan, dan pengembang. Bagian yang paling umum dan memegang peranan penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan adalah bagian administrasi. Dalam hal ini, tenaga administrasi sekolah atau madrasah memiliki standar yang secara resmi tertuang dalam Permendiknas Nomor 24 Tahun 2008. Selain membahas tentang standar untuk tenaga administrasi, dalam peraturan tersebut juga ditetapkan standar untuk pelaksana urusan dan petugas layanan khusus dalam sekolah atau madrasah.

Dalam kehidupan berorganisasi, terdapat suatu kebiasaan atau pola-pola kehidupan kerja yang terbentuk. Hal ini disebut dengan budaya organisasi, yakni representasi sekaligus manifestasi dari sistem nilai atau cara pandang dan tata kerja yang telah disepakati bersama. Budaya organisasi berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai lingkungan, yang pada akhirnya hal ini akan mempengaruhi perilaku dan sikap tenaga kerja yang berada di dalam organisasi tersebut. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu variabel yang sangat menentukan kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Semakin baik budaya organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya, mulai dari bagian manajemen hingga karyawan. Lebih lanjut lagi, bila suatu organisasi ingin mencapai tujuannya dengan maksimal, maka dituntut untuk terus memperhatikan kualitas kinerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu pencapaian kerja seseorang, khususnya tenaga kependidikan, berkat kesungguhannya dalam menyelesaikan tugas sesuai target capaian dan waktu yang telah ditentukan. Keberhasilan suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja tenaga kependidikan. Dalam lingkup pondok pesantren Al Islahiyah, kinerja karyawan tercermin dari sistem administrasi yang berjalan dengan baik. Adapun terkait kegiatan belajar mengajar, para guru sejauh ini telah mampu menjalankan tugasnya untuk mendidik santri, sekaligus bekerja sama dengan tenaga pendidik lain dengan baik. Hal ini salah satunya berkat arahan sekaligus contoh dari pimpinan, sehingga tenaga pendidik mampu menyelesaikan tugasnya dan menyelesaikan masalah-masalah dalam pekerjaannya dengan baik. Dengan kata lain, kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan. Prawirosentono (2012:120), menambahkan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan karyawan tersebut dalam mengemban tanggung-jawabnya masing-masing. Selain itu, kinerja karyawan, dalam artian individual, memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja sebuah organisasi dapat dinyatakan baik hanya apabila kinerja karyawannya juga baik.

Kinerja karyawan juga berkaitan dengan komitmen kerja. Dinyatakan bahwa komitmen adalah sikap tegas dan teguh pada karyawan organisasi terhadap tugas-tugas yang dimilikinya, di mana dia selalu memprioritaskan penyelesaian kerja organisasi sebelum kepentingan yang lainnya pada masa kerja. Komitmen kerja diwujudkan dengan kemauan seseorang untuk mengembangkan metode demi mencapai tujuan organisasi, serta meletakkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadinya (Soekidjan, 2009:60). Dalam pendefinisian nya, para ahli dan peneliti memiliki konsep komitmen organisasi yang sedikit berbeda (Karim dan Noor, 2006). Komitmen kerja yang dimiliki seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti lama bekerja, besar kontribusinya, gaji, perlakuan, lingkungan dan budaya organisasi, dan lain-lain. Ke seluruh faktor tersebut secara simultan membentuk komitmen seseorang dalam bekerja. Contoh, apabila seseorang telah bekerja di sebuah perusahaan dalam waktu yang lama, maka dia akan merasa sebagai bagian dari perusahaan tersebut, khususnya apabila perlakuan dari atasan dirasa baik dan imbalan yang diterima

sesuai dengan usaha yang telah diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam kasus ini, karyawan tersebut akan memiliki komitmen kerja yang baik.

Selain variabel-variabel di atas, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Secara teori dinyatakan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu (Mangkunegara, 2015:93). Selanjutnya, Simamora (2004:510) menambahkan bahwa motivasi merefleksikan pengharapan atau ekspektasi dari seseorang terkait hasil yang akan diperoleh ketika melakukan sesuatu dengan baik. Dalam hal ini, tidak dapat di pungkiri bahwa motivasi seseorang dalam bekerja adalah untuk memperoleh imbalan, sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup. Meski demikian, faktor lain juga turut berperan penting dalam pembentukan motivasi seseorang dalam bekerja, seperti lingkungan sosial dalam pekerjaan, sikap atasan, dan lain-lain.

Selanjutnya, faktor penentu kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Wibowo (2010:256) menjelaskan bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Suwanto dan Koesharto (2010:2) menambahkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu produk dari interaksi orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Di mana masing-masing orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda, sehingga dalam interaksinya membentuk suatu budaya yang terbentuk secara tidak langsung. meski demikian, budaya organisasi juga terbentuk dari tujuan, pemahaman, dan nilai-nilai yang dipahami bersama oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan.

Kaitannya dengan kinerja karyawan, budaya organisasi turut mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang, yakni dari kekompakan, dukungan, dan kesamaan nilai-nilai dari sesama karyawan. Seringkali dalam suatu perusahaan terbentuk budaya yang kompetitif, hal ini tidak dapat dihindari karena semua orang pasti memiliki keinginan untuk menjadi yang terbaik, khususnya apabila didukung dengan *reward* yang menjanjikan seperti bonus dan kenaikan jabatan. Di satu sisi, budaya kerja seperti ini akan memicu karyawan untuk terus memaksimalkan potensinya. Semakin baik budaya organisasi, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik, yang pada akhirnya kinerja organisasi akan baik. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu dilakukan adanya sebuah penelitian dengan judul “Komitmen kerja motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru madrasah”.

### **Rumusan Masalah**

Dalam penelitian ini, rumusan masalah yang akan diteliti lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komitmen kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi, secara simultan terhadap kinerja guru madrasah pondok pesantren Al Ishlahiyah Kabupaten Malang?
2. Bagaimana pengaruh komitmen kerja secara parsial terhadap kinerja guru madrasah pondok pesantren Al Ishlahiyah Kabupaten Malang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru madrasah pondok pesantren Al Ishlahiyah Kabupaten Malang?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja guru madrasah pondok pesantren Al Ishlahiyah Kabupaten Malang?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, kinerja guru madrasah pondok pesantren Al Ishlahiyah Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru madrasah pondok pesantren Al Ishlahiyah Kabupaten Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah pondok pesantren Al Ishlahiyah Kabupaten Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru madrasah pondok pesantren Al Ishlahiyah Kabupaten Malang.

### **Manfaat Penelitian**

Beberapa manfaat yang nantinya dapat diberikan dari hasil penelitian ini antara lain sebagai berikut:

a. Bagi Akademisi

Hasil penelitian dapat memperdalam pengkajian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi pelengkap dari literatur-literatur yang sudah ada.

b. Bagi Lembaga Pesantren

Penelitian ini dapat menjadi sumber evaluasi terkait kinerja tenaga pendidik di pesantren yang dijadikan tempat penelitian. Hal ini tentu sangat berharga, sebab lembaga pasti punya tuntutan untuk selalu meningkatkan kinerja organisasi. Di mana kinerja organisasi itu sendiri sangat ditentukan dari kinerja tenaga pendidik yang ada di pesantren. Hasil penelitian dapat menjadi rekomendasi tentang upaya-upaya selanjutnya yang perlu dilakukan oleh pesantren agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi bahan perbandingan bagi penelitian-penelitian lain pada topik kinerja karyawan, baik terkait metode maupun hasil penelitian. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai rekomendasi bagi pengembangan penelitian-penelitian selanjutnya di masa depan.

### **TINJAUAN TEORI**

#### ***Komitmen Kerja***

“Komitmen kerja adalah komitmen merupakan perilaku seseorang terhadap organisasi atau perusahaan atau individu tersebut bisa bersifat tegas dan berpegang teguh pada organisasi tersebut untuk selalu memprioritaskan organisasinya. Mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi” (Soekidjan, 2009:60)

Komitmen yang dimiliki seorang karyawan secara simultan membentuk komitmen seseorang dalam bekerja. Apabila seseorang telah bekerja di sebuah perusahaan dalam waktu yang lama, maka dia akan merasa sebagai bagian dari perusahaan tersebut, khususnya apabila perlakuan dari atasan dirasa baik dan imbalan yang diterima sesuai dengan usaha yang telah diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam kasus ini, karyawan tersebut akan memiliki komitmen kerja yang baik.

### ***Motivasi Kerja***

Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2015:93). Sedangkan menurut Henry Simamora (2004:510) pengertian motivasi menurutnya adalah Sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.

### ***Budaya Organisasi***

Suwarto dan Koesharto (2010:2) mengatakan bahwa secara umum, perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang dengan latar belakang, kepribadian, emosi dan ego yang beragam. Hasil penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan orang-orang yang memiliki tujuan, keyakinan (*beliefs*), dan nilai-nilai yang sama.

Kaitannya dengan kinerja karyawan, budaya organisasi turut mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang, yakni dari kekompakan, dukungan, dan kesamaan nilai-nilai dari sesama karyawan. Seringkali dalam suatu perusahaan terbentuk budaya yang kompetitif, hal ini tidak dapat dihindari karena semua orang pasti memiliki keinginan untuk menjadi yang terbaik, khususnya apabila didukung dengan *reward* yang menjanjikan, seperti bonus dan kenaikan jabatan. Di satu sisi, budaya kerja seperti ini akan memicu karyawan untuk terus memaksimalkan potensinya. Semakin baik budaya organisasi, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik, yang pada akhirnya kinerja organisasi akan baik.

### ***Kinerja Guru***

Prawirosentono (2012:120) “menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik.”

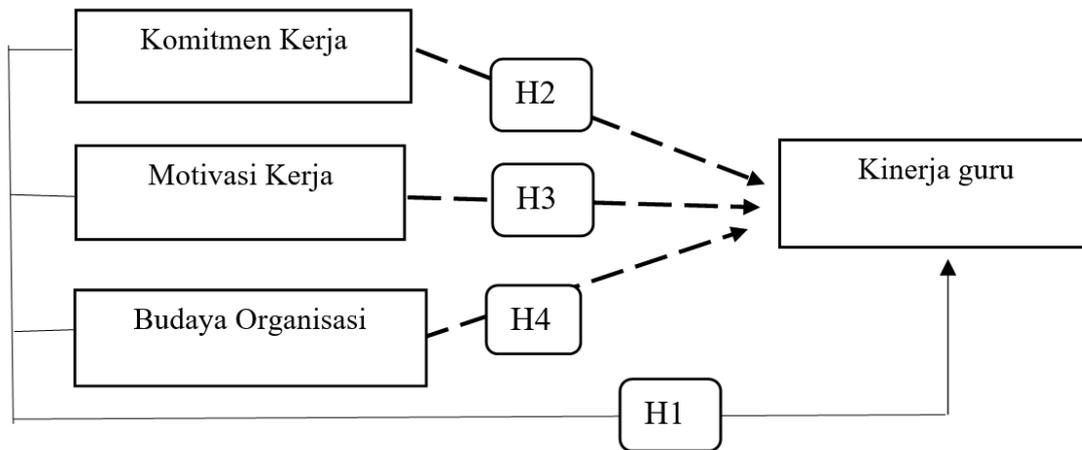
Kinerja merupakan suatu pencapaian kerja seseorang, khususnya tenaga kependidikan, berkat kesungguhannya dalam menyelesaikan tugas sesuai target capaian dan dari waktu yang telah ditetapkan. Kesuksesan dari lembaga cenderung ditentukan dengan proses kinerja pegawai kependidikan. Dalam lingkup pondok pesantren Al Islahiyah, kinerja guru tercermin dari sistem administrasi yang berjalan dengan baik. Adapun terkait kegiatan belajar mengajar, para guru sejauh ini telah mampu menjalankan tugasnya untuk mendidik santri, sekaligus bekerja sama dengan tenaga pendidik lain dengan baik. Hal ini salah satunya berkat arahan sekaligus contoh dari pimpinan, sehingga tenaga pendidik mampu menyelesaikan tugasnya dan menyelesaikan masalah-masalah dalam pekerjaannya dengan baik. Dengan kata lain, kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja guru.

## **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu dan tinjauan teori yang telah diuraikan maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah komitmen kerja, Motivasi kerja dan Budaya

organisasi sedangkan variabel terkait adalah kinerja guru madrasah pondok pesantren Al Ishlahiyah Kabupaten Malang seperti berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————> Berpengaruh Secara Simultan.

- - - - -> Berpengaruh Secara Parsial.

- a. Prawirosentono (2012), Soekidjan (2009), Karim dan Noor, (2006).
- b. Yusof (2007), Wibowo (2008), David (1994) .
- c. Mathis dan Jackson (2009), Abraham H. Maslow (1994), Siagian (2011), Ngalim Purwanto (2006).
- d. Cushway dan Lodge: (2000), Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2011), Schein (1992), Biantoro (2002).

### Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan anggapan mengenai hubungan antara dua atau lebih variabel yang diekspresikan berdasarkan pemikiran peneliti atau diturunkan dari teori yang ada. Maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh antara variabel komitmen kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru pondok pesantren Al Ishlahiyah Kabupaten Malang.

H2 : Terdapat pengaruh antara variabel komitmen kerja secara parsial terhadap kinerja guru pondok pesantren Al Ishlahiyah Kabupaten Malang.

H3 : Terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru pondok pesantren Al Ishlahiyah Kabupaten Malang.

H4 : Terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja guru pondok pesantren Al Ishlahiyah Kabupaten Malang.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### ***Populasi dan Sampel***

Populasi penelitian ini kepada ustad dan ustadzah pondok pesantren Al Ishlahiyah Jl. Kramat No.46 Kelurahan Pagentan Kecamatan Singosari Kabupaten Malang dengan jumlah 32 guru dengan perbandingan laki-laki 11 dan perempuan 21. Menurut sugiono (2013:81) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut “. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel total guru pondok pesantren Al Ishlahiyah Kabupaten Malang.

## **DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL**

### **Komitmen Kerja**

Komitmen merupakan perilaku seseorang individu terhadap organisasinya agar bersifat tegas dan berpegang teguh pada organisasi tersebut untuk selalu memprioritaskan organisasinya.

Indikator dalam penelitian ini adalah:

- 1) Komitmen Afektif
- 2) Komitmen Berkelanjutan
- 3) Komitmen Normatif

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah suatu aktivitas atau upaya kinerja yang pada akhirnya akan mencapai hasil yang diinginkan. Indikator dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kebutuhan Fisiologis
- 2) Kebutuhan Keamanan
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan Penghargaan
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

### **Budaya Organisasi**

Sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Indikator yang di pakai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Visi dan Misi
- 2) Konsistensi
- 3) Adaptabilitas
- 4) Pelibatan

### **Kinerja guru (Y)**

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran. Indikator dalam penelitian ini adalah:

- 1) Identitas Silabus
- 2) Standar Kompetensi (SK)
- 3) Kompetensi Dasar (KD)
- 4) Materi Pelajaran
- 5) Kegiatan Pembelajaran
- 6) Indikator
- 7) Alokasi Waktu
- 8) Sumber Pembelajaran

## ANALISIS DATA

### Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik responden berfungsi untuk mengetahui keragaman responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Deskripsi tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai responden dan terdapat keterkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian. Hasil dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	21	6.72%
Laki-laki	11	3.52%
Total	32	100%

Sumber: Data Diolah (2019)

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Persentase
18 – 23	3	0.96%
24 – 30	10	3.2%
31 – 40	5	1.6%
>40	14	4.48%
Total	32	100%

Sumber: Data Diolah (2019)

Tabel 3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
Ponpes	1	0.32%
SMA	11	3.52%
S-1	17	5.44%
S-2	2	0.64%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data Diolah (2019)

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antar masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Instrumen dikatakan valid apabila nilai hasil perhitungan  $> r$  kritis pada tabel dan sebaliknya dengan  $\alpha = 0,05$ .

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Total Correlation	R tabel	Hasil Uji
Kinerja Guru (Y)	Y1	0.511	0.2960	Valid
	Y2	0.495	0.2960	Valid
	Y3	0.564	0.2960	Valid
	Y4	0.595	0.2960	Valid
	Y5	0.501	0.2960	Valid
	Y6	0.612	0.2960	Valid
	Y7	0.518	0.2960	Valid
	Y8	0.585	0.2960	Valid
Komitmen kerja (X1)	X1.1	0.500	0.2960	Valid
	X1.2	0.501	0.2960	Valid
	X1.3	0.593	0.2960	Valid
	X1.4	0.557	0.2960	Valid
	X1.5	0.519	0.2960	Valid
	X1.6	0.589	0.2960	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.655	0.2960	Valid
	X2.2	0.727	0.2960	Valid
	X2.3	0.600	0.2960	Valid
	X2.4	0.414	0.2960	Valid
	X2.5	0.506	0.2960	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0.738	0.2960	Valid
	X3.2	0.779	0.2960	Valid
	X3.3	0.580	0.2960	Valid
	X3.4	0.691	0.2960	Valid
	X3.5	0.721	0.2960	Valid

Sumber: Data Diolah (2019)

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai  $r$  hitung (*total correlation*) yang lebih besar dari  $r$  tabel. Untuk sampel sebanyak 32 responden dengan tingkat signifikan 0,05 atau 5% maka diperoleh  $r$  tabel sebesar 0.2869 Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka semua indikator pengukuran dalam kuesioner adalah valid.

Pengujian reabilitas dilakukan dengan cara memperhatikan varians untuk setiap skor item dan skor totalnya dihitung dengan berdasarkan rumus *Alpha Cronbach (a)*. Dari

perhitungan tersebut kemudian dapat dibandingkan dengan nilai kritisnya pada taraf signifikan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Apabila perhitungan memiliki kendala atau  $\alpha \geq 0,6$  (lebih besar sama dengan dari nilai kritisnya) maka hasil instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel.

Tabel 9. Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Hasil
1.	Kinerja Guru	0.646	Reliabel
2.	Komitmen Kerja	0.628	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0.612	Reliabel
4.	Budaya Organisasi	0.742	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel 4.9 tersebut dihitung dengan berdasarkan rumus *Alpha Cronbach (a)*. Menunjukkan bahwa perhitungan atau  $\alpha \geq 0,06$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur 4 variabel yaitu komitmen kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja guru adalah reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### *Uji Normalitas*

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82241883
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.565
Asymp. Sig. (2-tailed)		.907
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Diolah (2019)

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.907 yang berarti  $\geq 0,05$  Dengan begitu model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

### **Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas menggunakan *Glejser Test*, yaitu pengujian dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. Hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komitmen Kerja	.920	1.087
Motivasi Kerja	.828	1.207
Budaya Organisasi	.795	1.258

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi dari variabel Komitmen Kerja (X1) adalah (0,901), Motivasi Kerja (X2) adalah (0,839) dan Budaya Organisasi (X3) adalah (0,915). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian tersebut tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

### **Uji Multikoleniritas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem multikoleniritas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikoleniritas, maka digunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 12. Hasil Uji Multikoleniritas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	.125	.901
Komitmen Kerja	.205	.839
Motivasi Kerja	.243	.809
Budaya Organisasi	.108	.915

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Diolah (2019)

Hasil menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Komitmen Kerja (X1) adalah (1,087), Motivasi Kerja (X2) adalah (0,1207) dan Budaya Organisasi (X3) adalah (1,258). Dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai VIF < 10, hal ini berarti bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikoleniritas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

### Persamaan Regresi

Model Regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas, yaitu: yang terdiri dari Komitmen Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Ringkasan Hasil Analisis Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.452	5.603		2.758	.010
	Komitmen Kerja	.562	.210	.441	2.673	.012
	Motivasi Kerja	.193	.226	.149	.855	.400
	Budaya Organisasi	.155	.230	.120	.674	.506

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Diolah (2019)

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = 15,425 + 0,562X1 + 0,193X2 + 0,155X3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 15,425
2. Koefisien Komitmen Kerja (X1) sebesar 0,562, dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen kerja adanya kinerja guru semakin meningkat sebesar 0,562.
3. Koefisien Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,193
4. Koefisien Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,155

### Uji F (Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2006: ). Hasil uji dapat dilihat pada tabel:

Tabel 14. Hasil Uji Simultan (F)  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.053	3	35.018	3.970	.008 <sup>a</sup>
	Residual	246.947	28	8.820		
	Total	352.000	31			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Motivasi Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Diolah (2019)

Tabel di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 3,970 dan tingkat signifikansi dari hasil uji F sebesar  $0,008 < \alpha (0,05)$  maka secara simultan komitmen kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap sehingga H3 diterima.

### Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0,05 maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 15. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.452	5.603		.000
	Komitmen Kerja	.562	.210	.441	.002
	Motivasi Kerja	.193	.226	.149	.004
	Budaya Organisasi	.155	.230	.120	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Diolah (2019)

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai signifikansi < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari komitmen kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja guru.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa indikator identitas silabus dengan pernyataan membuat dan merencanakan metode pembelajaran sesuai tujuan dalam kategori baik. Pada indikator standar kompetensi dalam pernyataan merencanakan rumusan standar kompetensi dalam kategori baik. Pada indikator kompetensi dasar tentang pernyataan mendemonstrasikan penguasaan materi yang telah di ajarkan dalam kategori baik. Pada indikator materi pelajaran dalam pernyataan memberi penjelasan yang berkaitan dengan isi atau materi pelajaran dalam kategori baik. Pada indikator kegiatan pembelajaran dalam pernyataan memberi kesempatan kepada santri untuk aktif dengan mengajukan pertanyaan diskusi dsb dalam kategori baik. Pada indikator indikator mengenai memberikan tugas/ latihan dengan memperhatikan perbedaan individu dalam kategori baik. Pada indikator alokasi waktu terdapat pernyataan memberikan waktu kepada santri untuk bertanya diluar jam pelajaran dalam kategori baik. Pada indikator sumber pelajaran mengenai merencanakan dan menentukan sumber bahan pelajaran dalam kategori baik.

Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008:111). Hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat diketahui point yang di kategorikan. Merasa nyaman didalam organisasi ini dalam kategori baik, point berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini dalam kategori baik. Selanjutnya point berkeingin tetap tinggal karena keuntungan yang didapat (gaji) dalam kategori baik. Kemudian point Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar dalam kategori baik. adar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan point tersebut juga dalam kategori baik. Dan yang terakhir point masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar juga dikategorikan baik.

Seseorang biasanya bertindak karena suatu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat dan dorongan, semuanya serupa dengan motif, yang merupakan asal dari kata motivasi (Mathis dan Jackson 2009:114). Sedangkan didalam arti lainnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2010:141). Menyatakan dalam indikator-indikator komitmen kerja menganut teori Mashlow yakni fisiologis, kemanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Budaya organisasi adalah seperangkat sistem nilai, norma, keyakinan, asumsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi secara bersama yang sudah lama berlaku, disetujui dan diikuti oleh para anggota sebagai pedoman perilaku dalam suatu organisasi sekolah. Dalam indikator-indikator visi dan misi dengan pernyataan saya mampu menjalankan visi organisasi dan saya mampu menjalankan misi organisasi dikategorikan baik. Kemudian indikator konsistensi dengan pernyataan saya menaati peraturan yang diberikan organisasi dalam kategori baik. Begitupun indikator adaptabilitas dengan pernyataan saya dapat beradaptasi di organisasi dalam kategori baik. Serta indikator pelibatan dengan pernyataan saya dapat berkontribusi penuh di organisasi di kategorikan baik.

Hipotesis pertama menguji hubungan komitmen organisasi, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Menurut hasil pengujian yang telah dilakukan, komitmen kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap kinerja guru madrasah diniyah Jl. Kramat Pagentan Singosari Malang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukam oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” berpengaruh simultan yang mempunyai positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua hasil temuan penelitian komitmen kerja terhadap kinerja guru madrasah diniyah. Menurut hasil pengujian yang telah dilakukan, komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pondok pesantren Al Ishlahiyah Singosari Malang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komitmen kerja memiliki dampak yang penting terhadap kinerja guru madrasah diniyah. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Zelvia (2015) terdapat 3 aspek komitmen kerja yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Sedangkan penelitian yang terjadi dilapangan komitmen berkelanjutan bukan faktor yang menjadi tujuan utama melaikan komitmen normatif karena berkomitmem dengan pekerjaan yang mereka jalani sebagai guru madrasah adalah sebuah pengabdian dan pengamalan ilmu yang dimana jika hanya bersekolah formal tidak akan mendapatkan pembelajaran seperti santri yang ada di madrasah diniyah pondok pesantren Al Ishlahiyah Singosari.

Hasil temuan penelitian motivasi kerja terhadap kinerja guru. Menurut hasil pengujian yang telah dilakukan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru madrasah diniyah Jl. Kramat Pagentan Singosari Malang. Artinya motivasi kerja memberikan pengaruh baik untuk kinerja guru. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Frederic Herzberg melalui penelian empirisnya terhadap 200 orang. Hasil penelitian yang didapatkan bahwa sesorang cenderung akan termotivasi atau tidak didorong oleh dua jenis faktor yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan. Kedua faktor tersebut adalah faktor yang mendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan serta faktor yang mendorong pada ketidak puasan dalam pekerjaan. Artinya kinerja guru bisa saja tidak termotivasi oleh kedua faktor tersebut jika tidak terpenuhi. Penelitian yang terjadi dilapangan yang dibentuk oleh fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan

aktualisasi diri ditunjukkan oleh penghargaan dan direfleksikan oleh pernyataan “Saya berusaha untuk dapat melakukan pekerjaan sebaik mungkin walaupun tidak ada reward”.

Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Menurut hasil pengujian yang telah dilakukan, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru pondok pesantren Al Ishlahiyah Singosari Malang. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ibnu Kholiq, dkk “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang”. Analisis yang digunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan menurut analisis yang telah dijabarkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang dapat diterima. Kedua variabel merupakan faktor yang ada dalam organisasi yang harus mendapatkan perhatian khusus dari seluruh pihak.

## **IMPLIKASI DAN KETERBATASAN**

### **Implikasi Penelitian**

1. Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Madrasah  
Variabel Y adalah variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas, diantaranya komitmen kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi yang secara bersamaan berpengaruh positif.
2. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah  
Hasil uji regresi berganda variabel Komitmen Kerja (X1) menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,012. Karena tingkatan signifikan yang digunakan adalah 0,05, dengan demikian nilai signifikan dapat dikatakan kurang dari 0,05. Dengan demikian variabel komitmen kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah  
Hasil uji regresi berganda variabel Motivasi Kerja (X2) menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,400. Karena tingkatan signifikan yang digunakan adalah 0,05, dengan demikian nilai signifikan dapat dikatakan kurang dari 0,05. Dengan demikian variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Madrasah  
Hasil uji regresi berganda variabel Budaya Organisasi (X3) menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,506. Karena tingkatan signifikan yang digunakan adalah 0,05, dengan demikian nilai signifikan dapat dikatakan kurang dari 0,05. Dengan demikian variabel budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan prosedur karya ilmiah, tapi dalam pelaksanaan peneliti mempunyai beberapa keterbatasan ketika melakukan penelitian diantaranya yaitu:

1. Variabel yang digunakan hanya terdiri dari 3 variabel, sedangkan masih banyak variabel yang bisa digunakan untuk penelitian.
2. Objek penelitian hanya kepada guru madrasah diniyah pondok pesantren Al Ishlahiyah Singosari Malang.
3. Periode penelitian cukup pendek yaitu 5 bulan sehingga penelitian ini masih banyak kekurangan

4. Kuesioner terbatas dan pertanyaan masih kurang memadai.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berdampak penting terhadap kinerja guru madrasah diniyah pondok pesantren Al Ishlahiyah Singosari Malang.
2. Komitmen kerja dengan indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif berdampak penting terhadap kinerja guru madrasah diniyah pondok pesantren Al Ishlahiyah Singosari Malang.
3. Motivasi kerja dengan indikator fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri berdampak penting terhadap kinerja guru madrasah diniyah pondok pesantren Al Ishlahiyah Singosari Malang.
4. Budaya Organisasi dengan indikator visi dan misi, konsistensi, adaptabilitas dan pelibatan berpengaruh penting terhadap kinerja guru madrasah diniyah pondok pesantren Al Ishlahiyah Singosari Malang.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran yaitu :

1. Variabel kinerja guru terdapat indikator dengan pernyataan “Merencanakan dan menentukan sumber bahan pengajaran” masih rendah, sehingga memerlukan perbaikan para ustadz dan ustadzah sebelum mengajar lebih untuk menyusun poin-poin didalam bahan ajar (kitab) yang akan disampaikan kepada santri. Selain itu, mengadakan ulangan atau tanya jawab mengenai materi kitab yang disampaikan pada saat proses belajar mengajar.
2. Variabel komitmen kerja dengan pernyataan terdapat indikator “Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar” masih rendah maka perlu ditingkatkan rasa masih mempunyai tanggung jawab jika menninggalakan pekerjaan ini, karena organisasi pesantren merupakan salah satu tempat pengamalan ilmu yang mengedepankan kebarokahan.
3. Variabel motivasi kerja terdapat indikator “Status guru cukup dihargai oleh pemerintah” masih rendah maka disarankan untuk lebih meningkatkan rasa keikhlasan karena mengajar dipondok pesantren merupakan ladang pahala, sehingga diakui atau tidak status guru madrasah oleh pemerintah bukan alasan untuk tidak termotivasi atau mengajar dengan baik dipondok pesantren.
4. Variabel budaya organisasi terdapat indikator “saya mampu menjalankan visi organisasi” masih rendah. Oleh karena itu para ustadz, ustadzah, pengurus dan seluruh anggota pesantren disarankan lebih bekerja sama untuk terus maju agar menjadi lembaga yang mencetak santri islami yang berkualitas.

**DAFTAR PUSTAKA**

- AB Susanto. 1997. *Budaya Perusahaan: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.
- Adams' Equity Theory. (n.d) Retrived November 23, 2011, from Bussines Ball
- Allen, NJ. & J.P. Mayer. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization". *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Alwi, Hasan. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Arifin, Bambang Syamsul. 2015. *Psikologi Sosial*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- A.S Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok. Penerbit Universitas Indonesia (UIPress).
- Bakry, Noor MS, *Pendidikan Pancasila*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- B.F Skinner. 1953. *Science and Human Behavior*, New York: Mac Millan.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 10, September: 124-135.
- Chusway, Barry and Derek Lodge. 1993. *Organisational Behaviour and Design, Perilaku dan Desain Organisasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Jakarta
- Finch, Byron J. Third Edition. 2008. *Operations Now: Supply Chain Profitability and Performance*. New York. Mc Graw Hill International Edition.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiyana, Aan. dkk 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Volume 7 Nomer 2.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Herzberg, Frederik. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector. The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Karim, Abdul. 2007. *Islam Nusantara*, Yogyakarta: Pustaka Book Publisher.
- Kerlinger. 2006. *Asas-asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Khaerul. Umam. 2010. *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Kreinter, Robert dan Angelo Kiniki. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusumawati, Ratna. 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan ( *Study Kasus Pada RS Roemani Semarang*). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 148 6, November 2008*.
- Liliyana, dkk 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja, Komitmen, dan Kinerja Karyawan di SMAN 9 Pontianak*. *Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 9 Nomor 2*.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masruri, Ibnu Kholiq dkk. *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang*.
- Malhotra. 2005. *Riset Pemasaran*. Jilid I. Edisi 4. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Maslow, Abraham H. 1994. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT PBP.
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba empat.
- McGregor, Douglas. 1988. *Aspek Manusia Dalam Dunia Usaha*. Jakarta: Erlangga.
- Mondy, W, and Noe, R M. 1996. *Human Resource Management*. Texas: Prentice Hall, Inc.
- Mudrajad, Kuncoro. 2007. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, Hadari. 2006 . *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *MSDM Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE: Yogyakarta.

- Purwanto, Ngalm. 2006. Psikologi Pendidikan. Bandung: PT Remaja Roskadakarya.
- Rahayu. 2014. *Pengaruh Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 5 Magelang*.
- Reksohadiprojo, Soekanto dan Hani Handoko. 1996. *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*, Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge . 2010. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta : Prehallindo
- Sari, Lisa Nur Indah dkk. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Wringinanom di Gresik*. Jurnal Manajemen Branchkmark Volume 3 Issue 3.
- Schein, Edgar H. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto S.K. 2003. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulistiawan, Deni dkk. 2017. Pengaruh budaya organisai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- Suwarto, F.X., Koeshartono, D., 2009, *Budaya Organisasi: Kajian Konsep dan Implementasi*, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta:Yogyakarta.
- Suyadi, Prawerosentono. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan bebas Dunia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE
- Udan Biantoro. 2002. *Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Perusahaan*. Surabaya: Disertasi Universitas Airlangga.
- Vroom Victor H. 1964. *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Wood ect. 2001. *Organizational Behavior A Global Perspective*. John Wiley & Sons. Australia
- Yusuf Gunawan. 2007. PADU, *Kapita Selekt*a. Jurnal Anak Usia Dini. Jakarta : PLS Dijen Departemen Pendidikan Nasional.



Zelvia, Debby. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Telkom Medan*. Skripsi, Universitas Medan.

**Tri Kamilatun Nahdiyah\***) Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

**Hadi Sunaryo\*\***) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

**M. Khoirul\*\*\***) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma