

10 Des

by 081933145951 Cek Turnitin

Submission date: 10-Dec-2022 05:20AM (UTC-0600)

Submission ID: 1958912247

File name: Jurnal_Djoko-Husni-S3-Dec_2022_1.docx (165.67K)

Word count: 6405

Character count: 41247

Mediation Effects of Commitment Teacher on Performance: The Influence of Organizational Culture, And Motivation

Djoko Soelistya¹, Husni Mubarak², Heni Agustina³, Adiba Fuad Syamlan⁴

1. djoko_soelistya@umg.ac.id, Universitas Muhammadiyah Gresik, ID 000-0001-8085-2614
2. husni@kmlseafood.com, Universitas Muhammadiyah Gresik
3. heni@unusa.ac.id, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya
4. diba.doang@gmail.com, Universitas Gresik ID 0000-0003-1183-2067

Email author: djoko_soelistya@umg.ac.id,

ABSTRAK

Pendidikan ialah persoalan yang amat penting untuk masa mendatang, “baik masa depan bangsa secara makro ataupun masa depan anak didik secara mikro, peran pendidikan yang layak” serta memiliki kualitas yang baik menjadikan bangsa ini akan bisa maju serta berkembang dan juga bisa berkompetisi bersama bangsa lainnya.

“Guru ialah sebuah faktor yang dominan bersama hubungannya dengan peningkatan mutu pendidikan sebab merupakan bagian yang tak bisa dipisahkan dari sistem pendidikan dengan menyeluruh yang terlibat langsung pada tahapan pembelajaran.”

“Kinerja tenaga pendidik ialah tingkat kesuksesannya untuk melakukan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dengan tujuan untuk meraih tujuan pendidikan, dalam penelitian ini telah mengalami penurunan, terlihat pada kompetensi guru yang menurun.”

“Penelitian berikut memiliki tujuan menganalisis adanya efek mediasi komitmen guru terhadap kinerjanya yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasinya.”

“Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi para manajer sebanyak 60 responden di lembaga pendidikan sekolah dengan menggunakan analisis SmartPLS 3.0.”

“Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya pengaruh (1) Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru; (2) Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Komitmen Guru; (3) Motivasi memiliki pengaruh terhadap Komitmen Guru; (4) Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru; (5) Komitmen Guru memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru; (6) Budaya Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Guru secara langsung, walaupun tanpa melalui mediasi motivasi; maka dari hal tersebut menunjukan lembaga pendidikan di sekolah hendaknya Budaya Organisasi yang sudah diberikan oleh Organisasi lembaga pendidikan tetap dijalankan secara konsisten, dan dilestarikan serta keharmonisannya terhadap para guru; dan (7) Motivasi Pun dapat mempengaruhi Kinerja Guru secara langsung walaupun tanpa melalui mediasi Komitmen Guru, maka motivasi guru yang sudah baik perlu dipertahankan dengan memberikan perhatian terhadap hasil kerja para guru serta memberikan kepercayaan kepada guru untuk bisa mengeksplor kompetensi dalam menjalankan tugasnya.”

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Komitmen Guru, Dan Kinerja Guru

1. Pendahuluan

“Di dalam dunia pendidikan sangat penting dalam berkontribusi dalam meningkatkan kecerdasan manusia, yang dimulai dari pendidikan di sekolah. Peningkatan mutu pendidikan pada tiap jenjang serta satuan pendidikan ialah sebuah persoalan yang penting (Riyadi et al., 2017); (Ricardo et al., 2017). Dalam peningkatan dan upaya yang dilakukan untuk peningkatan mutu pendidikan perlu adanya pengembangan pada kurikulum yang ada dan diimbangi oleh kompetensi yang dimiliki oleh guru dan kemampuan guru dalam peningkatan kinerja juga didorong adanya motivasi guru tersebut.(Arini, 2019); (Skaalvik, 2017).”

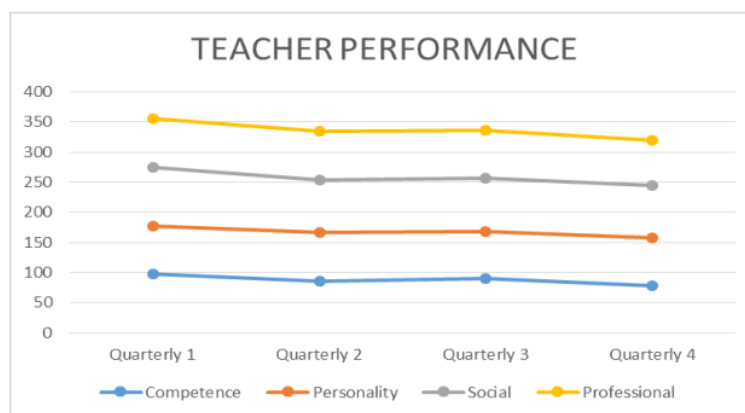
“Pentingnya peran pendidikan dalam tata kehidupan pribadi maupun masyarakat, maka dalam pengembangan watak bangsa haruslah berpegang dan bertumpu pada landasan pendidikan yang kuat. (Hartanto, et.al, 2019); (Sakban, et.al, 2019); (Haneda et.al, 2018) menyampaikan sumber daya manusia khususnya dalam pendidikan merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.”

“Peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan akan memberikan manfaat pada organisasi pendidikan yang berupa hasil dari kinerja guru ,dan terlihat juga dalam tata kelola budaya organisasi lembaga pendidikan” (Yusuf, 2017);(Amin et.al, 2018)

“(Mansir, 2020); (Dini, 2022); (Fadhli, 2017) menyampaikan Guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan dan salah satu unsur yang diberikan tempat dengan posisi yang sangat sentral dan strategis dalam tata kelola di lembaga pendidikan, sehingga kinerja guru sangat diharapkan peningkatannya.”

“Permasalahan yang terjadi di lembaga sekolah dalam penelitian ini kinerja guru yang menurun dikarenakan belum optimalnya profesionalitas seorang guru dalam mengajar dan mewujudkan apa yang diharapkan dari lembaga pendidikan, sehubungan dengan itu, perlu dilakukan peningkatan kualitas kinerja guru dalam mengembangkan mutu pendidikan dan pembelajaran. Dan melihat penurunan kinerja guru yang terjadi tidak diimbangi adanya budaya oerganisasi sekolah yang sudah diterapkan dengan baik terlihat dengan kebijakan dan aturan yang diberikan sudah dijalankan sesuai kebijakan organisasi pendidikan.”

Penurunan kinerja guru bisa diamati pada gambar 1.1.;



Gambar 1.1. Kinerja Guru

“Pedagogik ialah satu di antara beberapa kemampuan yang wajib dimiliki tenaga pendidik sebagai modal utama dalam menjalankan profesinya dan menunjukkan penurunan di setiap triwulannya, begitu juga dengan Kepribadian mengalami fluktuatif di setiap triwulannya, akan tetapi berbeda dengan penilaian sosial yang tidak mengalami fluktuatif. Dan penilaian profesional guru menunjukkan penurunan yang sangat signifikan di setiap triwulannya. Berdasarkan data tersebut organisasi sekolah menunjukkan penilaian kinerja guru mengalami penurunan.”

“(Anwar, 2020); (Uno et.al, 2022); (Asiah, 2016) menyampaikan kalau kinerja guru sangat diperlukan dalam belajar mengajar di tata kelola organisasi pendidikan terlihat pada efektifitas kinerjanya yaitu sesuatu yang menunjukkan taraf tercapainya suatu tujuan. Kinerja guru merupakan tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan dalam hal ini tugas utama mengajar.”

“Oleh karena itu bagaimana kita bisa memberikan peningkatan pada kinerja guru dengan faktor budaya organisasi, motivasi dan komitmen guru supaya kinerja guru mewujudkan tujuan organisasi, seperti yang disampaikan oleh (Miller, et al., 2017); (Fauth *et al.*, 2019) yang menyampaikan dalam penelitiannya bahwa serangkaian model multi-level menemukan bahwa self-efficacy pengajaran dan tingkat kursus secara signifikan terkait dengan kompetensi guru dan kompetensi guru (pengetahuan konten pedagogik, self-efficacy, dan semangat mengajar) yang dirasakan siswa dan rasa hormat guru yang dirasakan serta peringkat guru tentang karakteristik siswa, sehingga peneliti juga mencoba melihat dugaan dari sisi yang lain, apakah juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada.”

2. Landasan Teori dan Hipotesis

2.1 Budaya organisasi Terhadap Kinerja

“(Suryadi, 2020) menyampaikan bahwa kinerja selaku hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan dan tingkah laku seseorang yang secara langsung didukung juga pendapatnya (Egitim, 2022) yang mengatakan kalau kinerja guru merupakan perilaku atau respon yang memberi hasil yang didasarkan dari apa yang guru kerjakan sebagai tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas. Di samping hal tersebut, kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil pencapaian guru dalam melaksanakan tugas yang didasarkan kecakapan, pengalaman, waktu, output yang dihasilkan yang tercermin baik dari kualitas maupun kuantitasnya (Laksmi, et al., 2019) mengatakan menurut ilmu antropologi kebudayaan adalah keseluruhan sistem, gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia menggunakan metode belajar.”

“Hubungan Budaya organisasi terhadap kinerja guru seperti yang disampaikan dalam penelitiannya (Suryadi, 2020); (Febriantina, et al., 2018); (Pakpahan *et al.*, 2019) bahwa budaya organisasi, berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.”

H1 : Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja

2.2 Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Guru

“(Masruri, et al., 2016); (Soelistya *et al.*, 2022) mengatakan kalau budaya Budaya organisasi merupakan pola terpadu yang dihasilkan dari perilaku individu dalam organisasi termasuk pemikiran, tindakan-tindakan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya. (Hindaryatiningsih, 2016) menyampaikan bahwa Budaya sekolah berhubungan dengan perilaku guru, yang kuat untuk maju, maka dengan sendirinya anggota organisasi sekolah akan berupaya untuk bekerja dan memberikan pelayanan yang terbaik dalam upaya

meningkatkan kinerjanya. Sedangkan komitmen guru menurut (Billy et al., 2020); (Chesnut, 2017) menyampaikan kalau komitmen guru adalah tanggung jawab yang dilakukan guru dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah. (Husnah, et al., 2021) mengatakan guru yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya profesional dalam mengajar di kelas tetapi juga memegang teguh kompetensi yang dimilikinya.”

“Hubungan Budaya organisasi Terhadap Komitmen guru, (Billy et al., 2020) dalam penelitiannya menyampaikan kalau ada hubungan signifikan yang positif dengan kekuatan yang sederhana budaya sekolah dengan komitmen guru didukung oleh (Husnah, et.al, 2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas.”

H2 : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Guru

2.3 Motivasi Terhadap Komitmen Guru

35

“(Priyono, et al., 2018); (Uno, 2021) mengatakan kalau Motivasi guru digambarkan sebagai keinginan-keinginan dalam diri seorang guru untuk menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, sedangkan pendapatnya (Osman et al., 2020); (Han et al., 2016) bahwa motivasi guru mendefinisikannya dalam hal daya tarik, retensi dan konsentrasi sebagai sesuatu yang menentukan 'apa yang menarik individu untuk mengajar, berapa lama mereka tetap dalam kursus pendidikan guru awal mereka dan selanjutnya profesi mengajar, dan sejauh mana mana mereka terlibat dengan kursus mereka dan profesi guru, dan komitmen menurut (Rosidy, 2022); (Chesnut, 2017) bahwa Komitmen merupakan janji yang tinggi bahwa seseorang akan mengabdikan diri dalam dunia pendidikan dengan sungguh-sungguh dalam keadaan bagaimanapun.”

“Dan hubungan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Guru dalam penelitiannya (Limbong, 2021) mengatakan bahwa ada hubungan antara motivasi terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya, didukung oleh (Machwati et.al, 2015) yang menyampaikan bahwa motivasi dan komitmen guru sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja guru.”

H3 : Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Guru

2.4 Motivasi Terhadap Kinerja Guru

18

“(Suprihatin, 2015); (Osman et al., 2020) mengatakan kalau motivasi itu adalah seorang guru hendaknya mampu mengoptimalkan penerapan prinsip belajar, pada prinsipnya harus memandang bahwa dengan kehadiran siswa di kelas merupakan suatu motivasi belajar yang datang dari siswa. Dan untuk kinerja guru menurut (Asiah, 2016); (Octavia, 2019) Kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu.”

“Dan hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Guru menurut (Ardiana, 2017) dalam penelitiannya menyampaikan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru dan didukung oleh (Riyadi et al., 2017); (Putra et al., 2019).”

H4 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

2.5 Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru

“(Machwati et al., 2015); (Sukanto et al., 2016); (Mérida-López et al., 2020) menyampaikan kalau Komitmen adalah rasa keterikatan yang kuat antara guru terhadap falsafah dan satuan kerja sehingga guru rela melaksanakan tugas yang harus diemban secara taat asas, yang telah ditetapkan dalam satu wadah kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan nilai-nilai yang dipegang teguh bersama. Sedangkan untuk kinerja guru (Pianda, 2018); (Purwoko, 2018); (Elacqua et al., 2020) menyampaikan Kinerja guru merupakan elemen sinergis yang harus dikembangkan untuk menghasilkan tenaga pendidik yang profesional dan mampu melahirkan proses pendidikan yang relevan dengan tuntutan situasi, kondisi dan

kebutuhan masyarakat pengguna lulusan. Dengan kinerja guru yang bermutu akan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah.”

“Dan hubungan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru dalam penelitiannya (Nainggolan, et al., 2020) mengatakan kalau komitmen guru sudah tinggi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru, dan didukung juga oleh penelitiannya (Mashudi, 2021); (Purwoko, 2018) yang menyampaikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen guru terhadap kinerja guru dan (Herlambang and Fuadi, 2018) juga mengatakan kalau komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara individu maupun kolektif terhadap kinerja guru.”

H5 : Pengaruh Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru

2.6 Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Mediasi Komitmen Guru

“(Chairulita, 2019); (Juwita, 2016); (Lingmont et al, 2020) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dimana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya dan (Purwoko, 2018) mengatakan kalau Komitmen guru sangat penting bagi sekolah dan memiliki efek positif terhadap prestasi siswa di sekolah. Dengan demikian, komitmen seorang guru dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah dan secara langsung hal ini dapat meningkatkan prestasi belajar siswa di sekolah sedangkan (Gaol et al., 2018) menyampaikan bahwa kinerja guru kemampuan individu dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya supaya tujuan organisasi dapat tercapai.”

“Dan hubungan dengan kinerja dan mediasi motivasi, menurut (Handayani et.al, 2015) dalam penelitiannya menyampaikan terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru; dan didukung juga oleh penelitiannya (Herlambang et al., 2018); (Anggrahitaningsih, 2020) mengatakan kalau budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru.”

H6 : Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Mediasi Komitmen Guru

2.7 Motivasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Mediasi Komitmen Guru

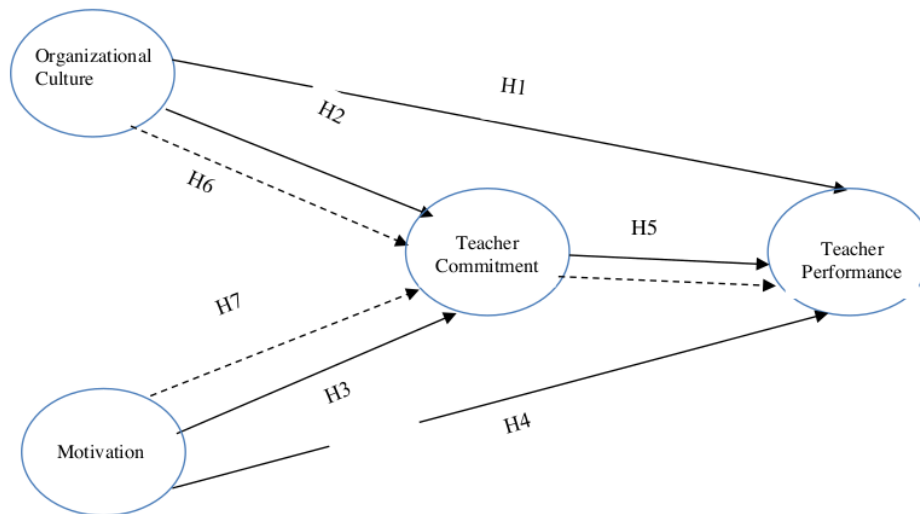
“(Santris, 2019); (Robbins and Judge, 2015) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan (Hayati, et al., 2020); (Rahmawati et al., 2021); (Cramer et al., 2021) menyampaikan kalau Komitmen guru adalah kemauan yang kuat dari guru untuk tetap berada ,bekerja dan rasa memiliki organisasi. Komitmen bisa dilakukan secara sukarela dan terpaksa, tergantung pada situasi masing-masing pribadi,melaksanakan komitmen adalah sebuah bentuk tanggung jawab terhadap diri sendiri maupun orang lain, sedangkan pendapat (Utari and Rasto, 2019) menyampaikan bahwa Kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan oleh guru yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan profesinya.”

“Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Mediasi Komitmen Guru menurut penelitiannya (Anggrahitaningsih, 2020) bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru secara tidak langsung melalui Komitmen sebagai variabel mediasi dan komitmen mempunyai pengaruh lebih besar terhadap peningkatan Kinerja guru dibandingkan dengan pengaruh secara langsung.”

H7 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Guru

2.8 Kerangka Konseptual

Berdasar dari teoritis serta hubungan variabel maka kerangka konseptualnya dapat digambarkan yakni :



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

3. Desain Penelitian

“Penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Manajer dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan melakukan analisis data dengan menggunakan prosedur statistik, sedangkan tujuan dari penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yang memiliki tujuan untuk meneliti hubungan antar variabel – variabel yang ingin diteliti, seperti yang disampaikan (Sugiyono, 2016).”

3.1 Populasi dan Sampel

“Populasi ialah seluruh subjek penelitian. Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Responden yang dipakai dalam penelitian ini para manajer, dengan sampel sebanyak 60 responden.”

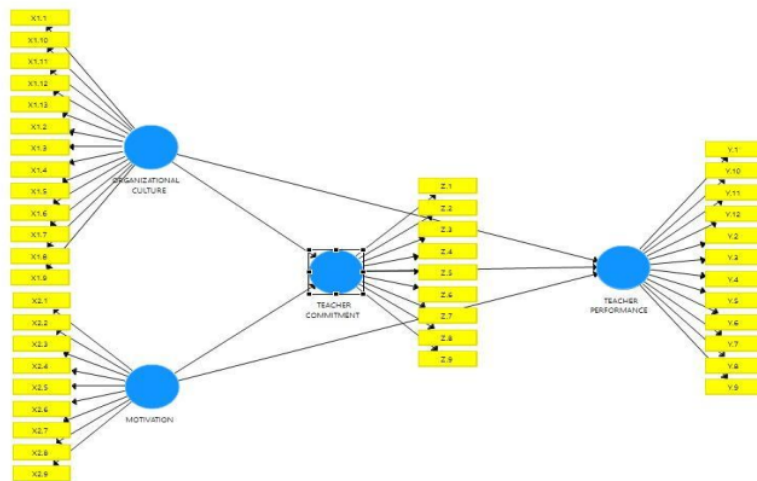
3.2 Analisis Data

“Analisis deskriptif ialah analisis statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul (Sugiyono, 2016) dan teknik analisis data dipakai guna memberikan jawaban akan perumusan permasalahan ataupun melakukan pengujian hipotesis yang sudah dilakukan perumusannya. Pengelolaan data dalam penelitian berikut memanfaatkan *Software SmartPLS 3*. ”

4. Hasil Penelitian Dan Interpretasi

4.1 Skema Model Partial Least Square (PLS)

Pada penelitian ini menggunakan analisis program SmartPLS 3.0 untuk menguji hipotesisnya, seperti terlihat pada di Gambar 4.1,



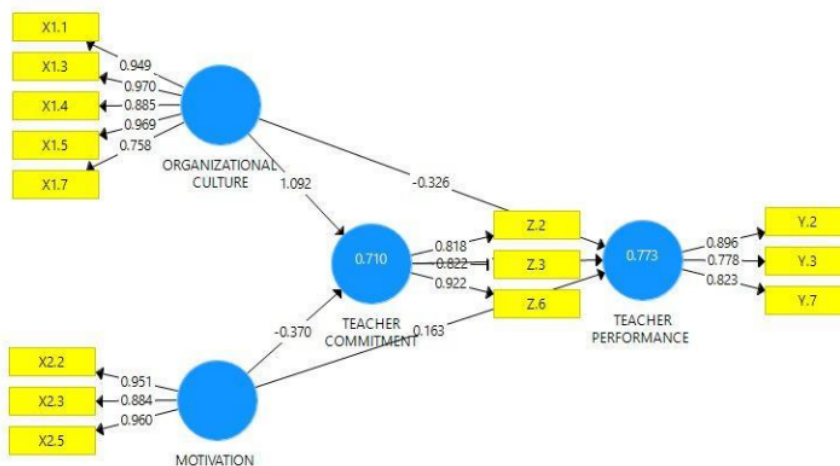
1

Gambar 4.1

Skema Model Smart Partial Least Square (PLS)

4.2 Evaluasi *Measurement (Outer) Model*

“Berdasar dari hasil analisis PLS bersama PLS Argorithm untuk uji validitas dan reliabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, di bawah merupakan yakni gambar yang dihasilkan berdasarkan hasil output PLS Argorithm Smart PLS, bisa diamati di Gambar 4.2 berikut”:



1

Gambar 4.2

Evaluasi Measurement (Outer) Model

4.3 Convergent Validity

“*Convergent validity* dilakukan dengan menggunakan indikator reflektif, atas dasar korelasi dari indikator score konstruk ataupun pada item score. Pengukuran menggunakan > 0.7 dikatakan tinggi bila dipakai untuk ukuran refleksi individu (Latan and Ghazali, 2016), di bawah ini merupakan nilai *outer loading* dari setiap indikator pada variabel penelitian”:

Tabel 4.1. Outer Loading Convergent Validity

Indikator	Motivation	Organization Culture	Teacher Commitment	Teacher Performance
X1.1		0.949		
X1.3		0.970		
X1.4		0.885		
X1.5		0.969		
X1.7		0.758		
X2.2	0.951			
X2.3	0.884			
X2.5	0.960			
Y.2				0.896
Y.3				0.778
Y.7				0.823
Z. 2			0.818	
Z.3			0.822	
Z.6			0.922	

“Pada tabel 4.1 bisa diamati bahwasanya nilai dari outer loadingnya > 0.7 dan nilai *outer loading* memberikan pemenuhan akan persyaratan *convergent validity*.”

4.4 Discriminant Validity

“*Discriminant validity* adalah nilai dari perbandingan yang dilihat dari nilai loading dalam konstruk perbandingannya lebih banyak dari nilai yang lainnya. Dan standar tiap konstruk dari nilai Cross loading > 0.7 , terlihat pada tabel 4.2.”

“Persoalan berikut memperlihatkan bahwasanya variabel manifest pada penelitian berikut sudah tepat memberikan penjelasan berikut variabel laten juga memberikan bukti bahwasanya keseluruhan item itu sendiri valid. Di bawah merupakan nilai *cross loading* setiap indicator.”

Tabel 4.2 Nilai Cross Loading

Indikator	Motivation	Organization Culture	Teacher Commitment	Teacher Performance
X1.1	0.654	0.949	0.749	0.574
X1.3	0.712	0.970	0.839	0.664

X1.4	0.563	0.885	0.785	0.625
X1.5	0.729	0.969	0.770	0.647
X1.7	0.963	0.758	0.454	0.415
X2.2	0.951	0.727	0.412	0.385
X2.3	0.884	0.716	0.460	0.368
X2.5	0.960	0.698	0.432	0.896
Y.2	0.522	0.655	0.814	0.896
Y.3	0.100	0.431	0.712	0.778
Y.7	0.372	0.534	0.628	0.823
Z. 2	0.191	0.515	0.818	0.760
Z.3	0.609	0.873	0.822	0.583
Z.6	0.389	0.681	0.922	0.880

Di samping melakukan pengamatan pada nilai *cross loading*, *discriminant validity* bisa pula diketahui menggunakan metode yang lain yakni melalui mengamati nilai *average variant extracted (AVE)* (Fornell and Larcker, 1981). Dalam (Latan and Ghazali, 2016) menjelaskan uji lainnya guna memberikan penilaian akan validitas dari konstruk melalui mengamati nilai AVE.

Tabel 4.3 Nilai Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	Average Variant Extracted (AVE)
Motivation	0.869
Organization Culture	0.827
Teacher Commitment	0.731
Teacher Performance	0.695

Pada tabel 4.3 terlihat nilai *Average Variant Extracted (AVE)* > 0.5, dengan demikian dikatakan kalau tiap variabel sudah mempunyai *discriminant validity* yang baik

4.5 Composite Reliability

Composite Reliability adalah pengujian yang dipakai dengan dasar nilai *composite reliability* > 0.6. Tabel di bawah merupakan nilai *composite reliability* berdasarkan setiap variabel yang dipakai pada penelitian berikut :

Tabel 4.4 Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Motivation	0.952
Organization Culture	0.960
Teacher Commitment	0.891
Teacher Performance	0.872

Pada tabel 4.4 terlihat nilai *composite reliability* > 0.7 dan ini menjelaskan kalau *composite reliability* terpenuhi, dan ini menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi (Latan and Ghazali, 2016) .

4.6 Cronbach Alpha

Pengujian yang dipakai untuk mengetahui pemenuhan nilai *composite reliability* tinggi bila mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0.7. Tabel dibawah merupakan nilai *cronbach alpha* dari setiap variabel (Latan and Ghazali, 2016)

Tabel 4.5. *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Motivation	0.924
Organization Culture	0.946
Teacher Commitment	0.815
Teacher Performance	0.779

4.7 Uji Model Struktural atau Inner Model

Dalam penelitian berikut dapat diberikan penjelasan tentang hasil pengujian *path coefficient*, pengujian *goodness of fit* serta pengujian hipotesis.

a. Uji Path Coefficient

Pengujian yang dipakai untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya dari variabel bebas pada variabel terikat. Dan juga untuk melihat seberapa kuat pengaruhnya banyaknya variabel endogen dengan melihat nilai *path coefficient* (Marcoulides, et.al, 2009) dan bila nilai > 0,83 menunjukkan dan pengaruhnya tergolong pada kategori baik., bila nilainya 0.3 – 0.83 dikatakan dengan kategori sedang, serta bila nilainya 0.19 – 0,33 menunjukkan kategori lemah.

1

Tabel 4.6 *Path Coefficient*

Konstruk	<i>Path Coefficient</i>	Keterangan
Motivation → Teacher Commitment	0.370	Sedang
Motivation → Teacher Performance	0.163	Lemah
Organization Culture → Teacher Commitment	1.092	Kuat
Organization Culture → Teacher Performance	0.326	Sedang
Teacher Commitment → Teacher Performance	1.057	Kuat

14

b. Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai R-Square sebagai berikut :

Tabel 4.7 Nilai R-Square

Variabel	<i>R-Square</i>
Teacher Performance	0.773
Teacher Commitment	0.710

Berdasarkan dari dari tabel diatas, dapat diketahui bahwasanya nilai R-square bagi variabel kinerja guru adalah 0.773. Hal ini menyatakan bahwa persentase untuk kinerja guru sebesar 77.3%, sedangkan nilai variabel motivasi adalah 0.710, dan ini menunjukkan kalau presentasi untuk motivasi sebesar 71%.

Penilaian *goodness of fit* diamati dari nilai Q-Square. Nilai Q-Square arti yang setara bersama *coefficient determination* (R-Square) di dalam analisis regresi, dimana makin tingginya Q-Square maka bisa dinyatakan makin baik.

Adapun hasil perhitungan nilai Q- Square yakni :

$$\begin{aligned}
 \text{Q-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0.773) \times (1 - 0.710)] \\
 &= 1 - (0.227 \times 0.290) \\
 &= 1 - 0.066 \\
 &= 0.934
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan nilai R-square didapat nilai R-Square adalah 0.934, ini menunjukkan kalau

penelitian ini dipengaruhi oleh model penelitian yakni sejumlah 93.4%, sedangkan sisanya sebesar 6.6% artinya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang terdapat pada luar model penelitian.

Nilai R Square Kinerja guru (Y) 0.773 lebih tinggi dari nilai R Square Komitmen guru (Z) 0.710 maka dinyatakan bahwa model ini bisa diterima dan mempunyai goodness.

c. Uji Pengaruh Langsung

Untuk melihat pengaruh signifikannya secara langsung dapat diuji dengan memakai metode *bootstrapping* (Latan and Ghazali, 2016), Dan untuk uji pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak/ menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.

Tabel di bawah merupakan hasil pengujian hipotesis yang didapatkan pada penelitian berikut menggunakan inner model :

Tabel 4.8 T-Statistics dan P-Values

No	Variabel	Original Sample	T-Statistic	P Values
1	Motivation → Teacher Commitment	0.370	3.361	0.001
2	Motivation → Teacher Performance	0.163	1.080	0.001
3	Organization Culture → Teacher Commitment	1.092	12.625	0.281
4	Organization Culture → Teacher Performance	0.326	1.445	0.000
5	Teacher Commitment → Teacher Performance	1.057	7.247	0.000

Pada tabel 4.8 memperlihatkan hasil pengujian hipotesis pengaruh secara langsung.

Dan semuanya dapat diterima secara signifikan karena masing-masing pengaruh bila memiliki nilai P-Values < 0.05.

Berikut ini adalah rincian pengaruh antar variabel :

1. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan kalau nilai pengujian variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru diperoleh nilai T statistik yaitu 1.445 sedangkan nilai p-value lebih kecil dari pada α ($0.00 < 0.05$) maka H_0 ditolak yang artinya Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

2. Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Guru

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan kalau nilai pengujian variabel Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Guru Di diperoleh nilai T statistik yaitu 12.625 sedangkan nilai p-value lebih besar dari pada α ($0.281 > 0,05$) maka H_0 diterima dengan demikian ada sehingga dinyatakan Budaya Organisasi memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Guru.

3. Motivasi Terhadap Komitmen Guru

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan kalau nilai pengujian variabel Motivasi Terhadap Komitmen Guru Diperoleh nilai T statistik yaitu 3.361 sedangkan nilai p-value lebih kecil dari pada α ($0.001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada sehingga dinyatakan Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru.

4. Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan kalau nilai pengujian statistik Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru diperoleh nilai T statistik yaitu 1.080 sedangkan nilai p-value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada sehingga dinyatakan

Kinerja Guru memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi.

5. **Komitmen Guru Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat untuk pengujian statistik Komitmen Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru diperoleh nilai T statistic yaitu 7.247 sedangkan nilai p-value lebih kecil dari pada α ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada sehingga dinyatakan Komitmen Guru memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

d. **Uji Pengaruh Tidak Langsung**

Pengujian Hipotesis pada uji pengaruh tidak langsung menggunakan metode teknik *resampling bootstrapping*. Pendekatan statistik untuk menguji signifikansi mediasi (Bollen and Stine, 1990). Efek Mediasi PLS-SEM dalam (Latan and Ghazali, 2016) berdasarkan sudut pandang teoritis, umumnya penerapan mediasi adalah untuk menjelaskan mengapa terdapat hubungan antara konstruk eksogen dengan endogen. Sebelum melihat adanya efek mediasi pada statistik mediator, terlebih dahulu harus dilihat apakah terdapat signifikansi pengaruh terhadap statistik dependen. Oleh karena itu menurut (Hair Jr et al., 2021) dalam (Latan and Ghazali, 2016) uji atas efek tatisti mediator dilakukan setelah *bootstrap* untuk terlebih dahulu melihat signifikansi pengaruh.

Berdasarkan hasil tersebut maka akan dilakukan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung :

Tabel 4.9 T-Statistics dan P-Values

Hp	Variabel	Original Sample	T Statistics (O/STDEV)	P Values
6	Motivation → Teacher Commitment → Teacher Performance	0.391	3.191	0.002
7	Organization Culture → Teacher Commitment → Teacher Performance	1.155	6.678	0.000

Berdasarkan dari hasil perhitungan uji tidak langsung diketahui bahwa:

1. Total pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Guru didapatkan T statistik sebesar 3.191 sedangkan nilai P-values sebesar 0.002, Nilai P-values < 0.05 maka mempunyai pengaruh signifikan.

2. Total pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi didapatkan T statistik sebesar 6.678 sedangkan dan P-values. Sebesar 0.000, Nilai P-values < 0.05 maka mempunyai pengaruh signifikan.

4.8 **Interpretasi Hasil**

1. **Budaya organisasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan Tabel diatas menunjukan kalau nilai pengujian statistik budaya organisasi terhadap kinerja guru diperoleh nilai T statistik yaitu 1.445 sedangkan nilai p-value lebih kecil dari pada α ($0.00 < 0.05$) maka H_0 ditolak yang artinya Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

Di Dalam organisasi pendidikan yang ada sudah dilaksanakan oleh para guru sesuai dari policy yang sudah diterapkan dan budaya sangat berperan aktif dalam kelangsungan tata kelola organisasi, jadi melihat dari hari penelitian yang menunjukan pengaruhnya secara signifikan maka budaya organisasi tetap harus dilestarikan dan dijaga konsistensi serta keharmonisannya di sekolah.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh kinerja guru seperti yang disampaikan dalam penelitiannya (Suryadi, 2020); (Febriantina, et al., 2018); ((Pakpahan et al., 2019) bahwa budaya organisasi, berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru

2. Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Guru

Berdasarkan Tabel diatas menunjukan kalau nilai pengujian variabel Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Guru Di diperoleh nilai T statistik yaitu 12.625 sedangkan nilai p-value lebih besar dari pada α ($0.281 > 0,05$) maka H_0 diterima dengan demikian ada sehingga dinyatakan Budaya Organisasi memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Guru

Dijelaskan kalau di sekolah budaya organisasi yang sudah dijalankan sudah sesuai policy, dan bisa mempengaruhi kinerja guru, akan tetapi komitmen guru mempunyai pengaruh yang tidak signifikan, berarti komitmen organisasi dan aturan norma budaya organisasi harus tetap ditegakan dalam pelaksanaannya.

Hasil penelitiannya (Billy, et.al, 2020) tidak mendukung karena penelitiannya menyampaikan kalau ada hubungan signifikan yang positif dengan kekuatan yang sederhana budaya sekolah dengan komitmen guru didukung oleh (Husnah, et al., 2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas.

3. Motivasi Terhadap Komitmen Guru

Berdasarkan Tabel diatas menunjukan kalau nilai pengujian variabel Motivasi Terhadap Komitmen Guru Diperoleh nilai t statistic yaitu 3.361 sedangkan nilai p-value lebih kecil dari pada α ($0.001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada sehingga dinyatakan Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru

Di sekolah para guru mempunyai motivasi yang sudah baik, dengan perhatian yang diberikan organisasi kepada para guru, dan melihat hasil penelitian menunjukan pengaruhnya terhadap komitmen, maka motivasi guru perlu dijaga dan tetap hak guru sebagai asset sekolah perlu dipertahankan.

Hasil penelitiannya (Limbong, 2021) mengatakan bahwa ada hubungan antara motivasi terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya, didukung oleh (Machwati et.al, 2015) yang menyampaikan bahwa motivasi dan komitmen guru sangat signifikan dalam peningkatan kinerja guru

4. Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel diatas menunjukan kalau nilai pengujian statistik Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru diperoleh nilai t statistik yaitu 1.080 sedangkan nilai p-value lebih kecil dari pada α ($0.001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada sehingga dinyatakan kinerja guru, oleh karena itu motivasi guru yang sudah baik perlu dipertahankan dengan memberikan perhatian terhadap hasil kerja para guru.

Hasil penelitian ini juga didukung (Ardiana, 2017) dalam penelitiannya menyampaikan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru dan didukung oleh (Riyadi et al., 2017); (Putra et al., 2019)

5. Komitmen Guru Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat untuk pengujian statistik Komitmen Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru diperoleh nilai t statistic yaitu 7.247 sedangkan nilai p-value lebih kecil dari pada α ($0.000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada sehingga dinyatakan Komitmen Guru memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

Melihat komitmen guru yang sudah dilakukan di sekolah sudah cukup baik dan didukung oleh motivasi menjalankan tugasnya dengan baik, dan melihat hasil penelitian ini mempengaruhi kinerja, maka komitmen dan motivasi tanggung jawab guru yang sudah ada perlu ditingkatkan, dengan memberikan kepercayaan kepada guru untuk bisa mengeksplor kompetensinya dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nainggolan, et al., 2020) mengatakan kalau komitmen guru sudah tinggi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru, dan didukung juga oleh penelitiannya (Mashudi, 2021); (Purwoko, 2018) yang menyampaikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen guru terhadap kinerja guru dan (Herlambang and Fuadi, 2018) juga mengatakan kalau komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara individu maupun kolektif terhadap Kinerja Guru

6. Budaya organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Mediasi Komitmen Guru
Total pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Guru didapatkan T statistic sebesar 3.191 sedangkan nilai P-values sebesar 0.002, Nilai P-values < 0.05 maka mempunyai pengaruh signifikan.

Jika dibandingkan nilai original sample antara H1 dengan H6 yaitu Budaya organisasi Terhadap Kinerja mempunyai nilai sebesar 0.326 lebih kecil dari Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Guru sebesar 1.155 maka hal tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi bisa mempengaruhi Kinerja Guru secara langsung walaupun tanpa melalui mediasi Komitmen Guru

Hasil penelitian ini tidak sejalan menurut (Handayani et.al, 2015) dalam penelitiannya menyampaikan terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru; dan didukung juga oleh penelitiannya (Herlambang et al., 2018); (Anggrahitaningsih, 2020) mengatakan kalau budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru

7. Motivasi Terhadap Kinerja Guru Melalui melalui Komitmen Organisasi
Total pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Melalui melalui Komitmen Organisasi didapatkan T statistik sebesar 6.678 sedangkan dan P-values. Sebesar 0.000, Nilai P-values < 0.05 maka mempunyai pengaruh signifikan.

Jika dibandingkan nilai original sample antara H4 dengan H7 yaitu Motivasi terhadap Kinerja Guru sebesar 0.163 lebih kecil dari Motivasi Terhadap Kinerja Guru Melalui melalui Komitmen Organisasi sebesar 0.391, maka hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi bisa mempengaruhi Kinerja Guru walaupun tanpa mediasi Komitmen Guru.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Anggrahitaningsih, 2020) bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru secara tidak langsung melalui Komitmen sebagai variabel mediasi dan komitmen mempunyai pengaruh lebih besar terhadap peningkatan Kinerja guru dibandingkan dengan pengaruh secara langsung

4.9 KESIMPULAN

Dari hasil pengujian dan pembahasan disimpulkan bahwa Budaya organisasi di lembaga sekolah dapat mempengaruhi Kinerja Guru secara langsung walaupun tanpa melalui Komitmen Guru, sedangkan Motivasi Pun juga dapat mempengaruhi Kinerja Guru secara langsung dan juga tanpa melalui Komitmen Guru

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. and Siswanto, F. (2018) 'Budaya Pendidikan, Budaya Organisasi, dan Budaya Mutu Lembaga Pendidikan Islam', *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), pp. 94–106.
- Anggrahitaningsih, S. (2020) 'PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN GURU SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SMK YASMU GRESIK'. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Anwar, A. S. (2020) 'Pengembangan sikap profesionalisme guru melalui kinerja guru pada

- satuan pendidikan MTs Negeri 1 Serang', *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), pp. 147–173.
- Ardiana, T. E. (2017) 'Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun', *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(02).
- Arini, N. W. (2019) 'Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Dalam Mencapai Hasil Belajar Siswa', *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(2), pp. 126–135.
- Asiah, S. (2016) 'Efektivitas Kinerja Guru', *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), pp. 1–11.
- Billy, L. J. and Taat, M. S. (2020) 'Budaya sekolah: Hubungannya dengan komitmen guru', *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(10), pp. 207–216.
- Bollen, K. A. and Stine, R. (1990) 'Direct and indirect effects: Classical and bootstrap estimates of variability', *Sociological methodology*, pp. 115–140.
- Chairulita, F. D. (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru (Studi Empiris pada SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan)'. Universitas Islam Sultan Agung.
- Chesnut, S. R. (2017) 'On the measurement of preservice teacher commitment: Examining the relationship between four operational definitions and self-efficacy beliefs', *Teaching and Teacher Education*, 68, pp. 170–180.
- Cramer, T. et al. (2021) 'The role of teachers' commitment to implement in delivering evidence-based social-emotional learning programs', *Journal of School Psychology*, 88, pp. 85–100.
- Dini, J. P. A. U. (2022) 'Guru sebagai Agen of Change dalam Pendidikan Anak', *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(2), pp. 960–976.
- Egitim, S. (2022) 'Challenges of adapting to organizational culture: Internationalization through inclusive leadership and mutuality', *Social Sciences & Humanities Open*, 5(1), p. 100242.
- Elacqua, G. and Marotta, L. (2020) 'Is working one job better than many? Assessing the impact of multiple school jobs on teacher performance in Rio de Janeiro', *Economics of Education Review*, 78, p. 102015.
- Fadhli, M. (2017) 'Manajemen peningkatan mutu pendidikan', *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2), pp. 215–240.
- Fauth, B. et al. (2019) 'The effects of teacher competence on student outcomes in elementary science education: The mediating role of teaching quality', *Teaching and Teacher Education*, 86, p. 102882.
- Febriantina, S., Lutfiani, F. N. and Zein, N. (2018) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru', *Tadbir Muwahhid*, 2(2), pp. 120–131.
- Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981) 'Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error', *Journal of marketing research*, 18(1), pp. 39–50.
- Gaol, N. T. L. and Siburian, P. (2018) 'Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), pp. 66–73.
- Hair Jr, J. F. et al. (2021) *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Han, J. and Yin, H. (2016) 'Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers', *Cogent education*, 3(1), p. 1217819.
- Handayani, T. and Rasyid, A. A. (2015) 'Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA negeri Wonosobo', *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), pp. 264–277.
- Haneda, S. and Ito, K. (2018) 'Organizational and human resource management and innovation: which management practices are linked to product and/or process

- innovation?', *Research Policy*, 47(1), pp. 194–208.
- Hartanto, C. F. B., Rusdarti, R. and Abdurrahman, A. (2019) 'Tantangan Pendidikan Vokasi di Era Revolusi Industri 4.0 dalam Menyiapkan Sumber Daya Manusia yang Unggul', in *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana (PROSNAMPAS)*, pp. 163–171.
- Hayati, R., Arafat, Y. and Sari, A. P. (2020) 'Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru', *JMKSP (jurnal manajemen, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru kepemimpinan, dan supervisi pendidikan)*, 5(2), pp. 100–111.
- Herlambang, E. and Fuadi, F. (2018) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Smk Swasta Di Kota Serang Dengan Variabel Mediasi Komitmen Organisasi', *Cendekia: Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Smk Swasta Di Kota Serang Dengan Variabel Mediasi Komitmen Organisasi Pendidikan dan Pembelajaran*, 12(1), pp. 33–50.
- Hindaryatiningsih, N. (2016) 'pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja guru (Studi Kausal Pada Guru SMAN Di Kota Baubau)'.
- Husnah, A., Harapan, E. and Rohana, R. (2021) 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas', *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), pp. 19–30.
- Juwita, M. (2016) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03 Mukomuko', *Jakarta: Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Universitas Terbuka*.
- Laksmi, N. L. P. S., Agung, A. A. G. and Sudirman, S. (2019) 'Hubungan Kepemimpinan Pelayan, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru di Gugus PAUD Tunjung Kecamatan Denpasar Utara', *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), pp. 148–156.
- Latan, H. and Ghozali, I. (2016) 'Partial Least Square Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan WarpPLS 5.0', *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Limbong, N. (2021) 'Hubungan Kompetensi Dan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Guru Melaksanakan Tugas Pendidikan Agama Kristen Sekabupaten Toba Samosir', *Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen)*, 14(1), pp. 78–90.
- Lingmont, D. N. J. and Alexiou, A. (2020) 'The contingent effect of job automating technology awareness on perceived job insecurity: Exploring the moderating role of organizational culture', *Technological Forecasting and Social Change*, 161, p. 120302.
- Machwati, A. and Wibowo, U. B. (2015) 'Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen, Motivasi Kerja Guru terhadap Iklim Organisasi SD', *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), pp. 156–172.
- Mansir, F. (2020) 'Kesejahteraan Dan Kualitas Guru Sebagai Ujung Tombak Pendidikan Nasional Era Digital', *Jurnal IKA PGSD (Ikatan Alumni PGSD) Unars*, 8(2), pp. 293–303.
- Marcoulides, A. G., Chin, W. W. and Saunders, C. (2009) 'Management Information Systems Research Center, University of Minnesota', *MIS Quarter*, 33(1), pp. 171–175.
- Mashudi, I. (2021) *Dampak Komitmen dan Budaya Mutu terhadap Kinerja Guru*. Ideas Publishing.
- Masruri, I. K., Abdullah, G. and Egar, N. (2016) 'PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DDASAR DI KECAMATAN PETARUKAN KABUPATEN PEMALANG', *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 5(1).

- Mérida-López, S. and Extremera, N. (2020) 'When pre-service teachers' lack of occupational commitment is not enough to explain intention to quit: Emotional intelligence matters!', *Revista de Psicodidáctica (English ed.)*, 25(1), pp. 52–58.
- Miller, A. D., Ramirez, E. M. and Murdock, T. B. (2017) 'The influence of teachers' self-efficacy on perceptions: Perceived teacher competence and respect and student effort and achievement', *Teaching and Teacher Education*, 64, pp. 260–269.
- Nainggolan, N. T., Siahaan, R. and Nainggolan, L. E. (2020) 'Dampak Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Panei', *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), pp. 1–12.
- Octavia, S. A. (2019) *Sikap dan kinerja guru profesional*. Deepublish.
- Osman, D. J. and Warner, J. R. (2020) 'Measuring teacher motivation: The missing link between professional development and practice', *Teaching and Teacher Education*, 92, p. 103064.
- Pakpahan, G. E. et al. (2019) 'Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sma swasta sultan agung pematangsiantar', *KINERJA*, 16(2), pp. 131–138.
- Pianda, D. (2018) *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Priyono, B. H., Qomariah, N. and Winahyu, P. (2018) 'Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), pp. 144–160.
- Purwoko, S. (2018) 'Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK', *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), pp. 150–162.
- Putra, R. et al. (2019) 'Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri Kota Pekanbaru', *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), pp. 328–343.
- Rahmawati, R. and Asmin, E. A. (2021) 'Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(1), pp. 52–65.
- Ricardo, R. and Meilani, R. I. (2017) 'Impak Minat dan Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar Siswa (The impacts of students' learning interest and motivation on their learning outcomes)', *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), pp. 79–92.
- Riyadi, S. and Mulia Pradana, A. (2017) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal di Kota Pekalongan', *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2015) 'Perilaku organisasi (Organizational behavior 16th edition)', *Jakarta: McGraw Hill dan Salemba Empat*.
- Rosidy, M. (2022) 'Komitmen Guru Profesional', *ANNABA | Jurnal Pemikiran Pendidikan Islam, Pembelajaran dan Pengajaran*, 1(1).
- Sakban, S., Nurmali, I. and Ridwan, R. Bin (2019) 'Manajemen sumber daya manusia', *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), pp. 93–104.
- Santris, B. (2019) 'Pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada SMA Sutomo 1 Medan', *Journal of Accounting and Management Innovation*, 3(2), pp. 91–116.
- Skaalvik, E. M. and Skaalvik, S. (2017) 'Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction and emotional exhaustion', *Teaching and Teacher Education*, 67, pp. 152–160.
- Soelistya, D. et al. (2022) 'Buku Ajar: Budaya Organisasi dalam Praktik'. Nizamia Learning Center.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan*

R&D. Bandung: Alfabeta.

- Sukanto, Y. and Pardjono, P. (2016) 'Pengaruh kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Andalan di Sleman', *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 9(2), pp. 165–178.
- Suprihatin, S. (2015) 'Upaya guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa', *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 3(1), pp. 73–82.
- Suryadi, R. N. (2020) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Makassar', *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), pp. 14–28.
- Uno, H. B. (2021) *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Uno, H. B. and Nina Lamatenggo, S. E. (2022) *Teori kinerja dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Utari, K. T. and Rasto, R. (2019) 'Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru', *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 4(2), pp. 238–245.
- Yusuf, M. H. (2017) 'Pengembangan budaya organisasi dalam lembaga pendidikan', *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1).

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Syntax Corporation

Student Paper

4%

2

eprints.umg.ac.id

Internet Source

3%

3

repository.unmuhjember.ac.id

Internet Source

2%

4

Arina Fauziah, Kusuma Chandra Kirana, Epsilandri Septyarini. "Lingkungan Kerja sebagai Moderasi Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2022

Publication

2%

5

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

2%

6

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

1%

7

journal.uny.ac.id

Internet Source

1%

8	digilib.unmuhjember.ac.id Internet Source	1 %
9	lib.unnes.ac.id Internet Source	1 %
10	id.scribd.com Internet Source	1 %
11	media.neliti.com Internet Source	1 %
12	www.coursehero.com Internet Source	1 %
13	journal.um-surabaya.ac.id Internet Source	1 %
14	repository.umsu.ac.id Internet Source	1 %
15	123dok.com Internet Source	1 %
16	docobook.com Internet Source	1 %
17	repository.unibos.ac.id Internet Source	1 %
18	efitdwifitanto.wordpress.com Internet Source	1 %
19	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 10 words

Exclude bibliography On

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18