

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MTs SWASTA DI KECAMATAN KUANTAN TENGAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Yoyon Kasnadi ¹⁾

Caska ²⁾

Azhar ³⁾

¹⁾Post Graduate Student of Riau University

²⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of variables (1) organizational culture on teacher performance, (2) organizational commitment to teacher performance, (3) organizational culture and organizational commitment together to the performance of teachers. The sample of the study were all MTs Private Teachers in Kuantan Tengah Sub-district Kuantan Singingi Regency, amounting to 124 teachers obtained by Slovin formula with simple random sampling technique. Data collection was done through questionnaire as a research instrument. Data analysis used is descriptive analysis, inferential statistical analysis and hypothesis testing. The reliability coefficient of the instrument is calculated using the cronbach alpha formula. The result of the research shows that there is a positive influence between organizational culture on teacher performance of 0,557, and there is positive influence between organizational commitment to teacher performance equal to 0,612. While together the influence of organizational culture and organizational commitment to teacher performance of 0.661.

Keywords: *Organizational Culture; Organizational Commitment; Teacher Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel (1) budaya organisasi terhadap kinerja guru, (2) komitmen organisasi terhadap kinerja guru, (3) budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Sampel penelitian adalah semua guru MTs Swasta yang ada di Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi yang berjumlah 124 orang guru yang diperoleh rumus Slovin dengan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket sebagai instrumen penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis statistik inferensial dan pengujian hipotesis. Koefisien reliabilitas instrumen dihitung menggunakan rumus *alpha cronbach*. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,557, dan terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,612. Sedangkan secara bersama-sama pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,661.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi juga akan selalu berupaya meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan guru lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai.

Pengembangan sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan di sekolah sebagai organisasi pendidikan dimana keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pembangunan nasional membutuhkan peran guru sebagai subjek pembangunan nasional. Dengan meningkatkan kinerja, maka guru dapat memainkan perannya sebagai subjek pembangunan nasional dengan baik dimana tujuan tersebut dalam visi dan misi sekolah. Hal ini dapat diketahui dari seberapa jauh dukungan yang diberikan guru kepada sekolah.

Kinerja menjadi sesuatu yang menarik diperbincangkan ketika pikiran kita tertuju kepada guru sebagai komponen penting dalam pendidikan, guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu Negara. Berbagai kajian dan hasil penelitian yang menggambarkan tentang peran strategis dan menentukan guru dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu Negara.

Penelitian yang dilakukan oleh, Pratiwi (2012) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya budaya organisasi berpengaruh 32 % terhadap kinerja karyawan, sedangkan 68 % dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini berarti bahwa apabila budaya organisasi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja

karyawan pula begitupun sebaliknya, apabila budaya organisasi mengalami penurunan maka kinerja karyawan pun akan mengalami penurunan.

Selanjutnya (Caska, 2017) mengatakan partisipasi anggota organisasi merupakan elemen penting dalam perbaikan organisasi. Ini adalah persyaratan untuk meningkatkan kinerja organisasi, pencegahan korupsi, dan manajer organisasi adalah organisasi siapa yang bertanggung jawab atas tanggung jawab ini. Disisi lain, partisipasi anggota merupakan isu sentral dalam pengembangan organisasi. Anggota serta pemilik dan pelanggan harus menjalankan fungsinya. Jika fungsi ini tidak diimplementasikan, organisasi tidak akan membaik. Dengan demikian, partisipasi anggota dalam organisasi membutuhkan perencanaan strategis dan operasional secara berkelanjutan. (Zareshki & at. Al., 2015).

Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para anggotanya. Semakin tinggi tingkat penerimaan para anggota terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut

Berdasarkan pengamatan sementara yang peneliti lakukan pada bulan Maret 2016, pada guru MTs Swasta di kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi diperoleh hasil pengamatan sebagai berikut: (1) Tingkat kedisiplinan guru rendah, ditunjukkan dengan Adanya beberapa orang guru yang sering tidak masuk tanpa keterangan atau sering terlambat dalam melaksanakan tugasnya. (2) Tanggung jawab kerja rendah, ditunjukkan Adanya guru yang kurang antusias dalam melaksanakan tugasnya hal itu terlihat suka menunda pekerjaan yang

diberikan. (3) Jumlah guru bidang studi yang masih kurang ditunjukkan, masih adanya guru yang mengajar mata pelajaran tertentu yang tidak sesuai dengan bidangnya. (4) Guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, ditunjukkan dengan Kurangnya inovasi dan kreatifitas para guru dalam melaksanakan tugasnya. (5) Guru tidak melakukan pelayanan terbaik ditunjukkan, Adanya guru yang belum mampu mengelolah kelas dengan baik. Dan guru belum mampu memvariasikan metode pengajaran sesuai materi ajar. (6) Keinginan berprestasi dan mengembangkan diri masih rendah ditunjukkan, Kurangnya minat guru untuk meningkatkan wawasan melalui kegiatan-kegiatan pelatihan atau seminar pendidikan yang diadakan oleh sekolah maupun oleh dinas pendidikan maupun kantor kementerian agama. (7) Kurangnya kerjasama dalam tim dalam melakukan kegiatan yang direncanakan. (8) Guru cenderung bersifat individualis dan kelompok.

Diduga adanya faktor budaya organisasi yang mempengaruhi fenomena tersebut. Kinerja yang baik tidak akan dihasilkan tanpa adanya budaya organisasi yang mendukung berjalannya organisasi itu sendiri. Budaya organisasi inilah yang kemudian mempengaruhi kinerja guru dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain budaya organisasi yang penulis jelaskan diatas, menurut Robbins (2003) kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja guru adalah komitmen organisasi. Guru yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan

organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi, selain itu mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena memiliki organisasi, rasa memiliki yang kuat akan membuat guru merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi.

KAJIAN TEORITIS

a) Budaya Organisasi

Edgar Schein, (1997) Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipesepikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.

Sementara dalam pandangan Jeff Cartwright (1999) budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespon pada lingkungan budaya mereka. Atas dasar itu, Cartwright mendefinisikan budaya sebagai sebuah kumpulan orang yang terorganisasi yang berbagi tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur dalam bentuk pengaruhnya pada motivasi.

Dari pendapat para pakar tersebut tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa budaya merupakan pola kegiatan manusia secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu

yang paling cocok dengan lingkungannya.

Adapun penerapan budaya tersebut di dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Diantara para pakar memberikan pengertian tentang budaya organisasi dengan cara sangat beragam, karena masing-masing memberikan tekanan pada sudut pandang masing-masing. Namun, diantara pendapat para pakar tersebut pada umumnya bersumber pada pandangan Edgar Schein yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi (Robert Kreiner.2001).

Adapun Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2003) menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Akar tiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi. Sementara itu, James L. Gibson, Jhon M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr (2000) . Memberikan pengertian budaya organisasi sebagai apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola keyakinan, nilai-nilai dan harapan.

Berdasarkan konsep teoritik di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya.

b) Komitmen Organisasi

Robbin dan Stephen P (2003) dalam Sumardi mendefinisikan

komitmen organisasi adalah “ the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization “.Robbin dan Judge intinya berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuannya, serta tidak ada niat meninggalkan organisasi tersebut.

Fred Luthans (2009), sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah penerimaan atau dukungan seseorang terhadap tujuan dan sasaran organisasi. pendapat Newstrom dalam Sumardi (2013), mempertegas lagi bahwa “commitment organizational is degree to which an employee identifies with the organizational and wants to continue actively participating in it” . Komitmen organisasi adalah suatu tingkatan dimana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan ingin mempertahankan dirinya dalam organisasi dan secara aktif berpartisipasi dalam organisasi.

Richard M. Steers dalam Syaiful Sagala (2008), mendefinisikan komitmen merupakan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen guru adalah dukungan atau keberpihakan guru

terhadap nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi sekolah.

c) Kinerja Guru

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Lebih lanjut disebutkan bahwa;” Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional” (Pasal 8 UU RI No 14:2005).

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Penelitian tentang kinerja sering dilakukan atas kesetiaan, kejujuran, prestasi kerja, loyalitas, dedikasi dan partisipasi.

Kesetiaan dapat diartikan sebagai kesediaan guru untuk mempertahankan nama baik, asas dan lambang negara, sesuai dengan janji dan sumpah yang telah diucapkan. Konsekuensi dari penerapan ini adalah kinerja guru untuk selalu jujur, taat maupun bekerjasama dengan tim, memiliki prakarsa dan bersifat kepemimpinan yang mengayomi seluruh warga madrasah.

Dengan demikian kinerja guru secara langsung mangacu kepada perwujudan keadaan tingkat perilaku guru dengan sejumlah persyaratan. Kinerja seseorang, kelompok atau organisasi tidak sama, satu dengan yang lainnya tergantung dengan tugas dan tanggung jawab secara profesional. Dengan demikian, guru madrasah berhubungan dengan peran sebagai pelatih yang akan memfasilitasi seluruh aktivitas organisasi.

Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan yang baik. Selanjutnya, “kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian peserta didik” (Glasman, 1986). Dengan demikian, maka jelaslah bahwa menilai dan memahami kinerja guru tidak terlepas dari peserta didik sebagai subjek didik, dan tingkat prestasi belajar yang dicapai peserta didik merupakan gambaran kinerja guru sebagai perencana dan pengelola pembelajaran atau administrator kelas.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menguji tiga variabel yang akan diteliti dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehubungan dengan ini maka yang menjadi variabel X_1 (independen) adalah budaya organisasi, variabel X_2 (independen) adalah komitmen organisasi dan variabel Y (dependen) adalah kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru MTs Swasta yang ada di Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi yang berjumlah 124 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin. Sampel dalam penelitian ini adalah guru. Teknik yang digunakan

dalam pengambilan sampel adalah dengan cara *simple random sampling*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket dalam penelitian ini terdiri dari butir pernyataan yang terkait dengan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja guru.

Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja Guru di MTs Swasta Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.

Untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur diperlukan uji validitas instrumen. Validitas mempunyai pengertian sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validitas dan kesahihan instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat. Cara melakukan uji validitas ini dengan analisis butir untuk menguji validitas setiap butir maka skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total.

Perhitungan validitas instrumen budaya organisasi didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden yaitu guru MTs Swasta di Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi, dan koefisiens

kriteria dengan taraf signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,361. Dari hasil validitas butir, ternyata dari 30 butir yang direncanakan setelah dilakukan perhitungan ternyata terdapat 5 item yang drop yaitu butir soal nomor 11, 15, 21, 26 dan 30, menghasilkan yang valid sebanyak 25 butir. Sedangkan indeks reliabilitasnya yang dikemukakan sebesar 0,822.

Perhitungan validitas instrumen komitmen organisasi didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisiens kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Dari hasil validitas butir, ternyata dari 30 butir yang direncanakan setelah dilakukan perhitungan ternyata terdapat 6 butir yang drop yaitu no 13, 16, 20, 23, 26 dan butir 29 menghasilkan yang valid sebanyak 24 butir. Sedangkan indeks reliabilitasnya yang ditemukan sebesar 0,850, maka dapat disimpulkan instrumen komitmen organisasi reliabel pada kategori sangat tinggi dapat dipergunakan untuk penelitian.

Perhitungan validitas instrumen kinerja guru didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisiens kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Dari hasil validitas butir, ternyata dari 22 butir yang direncanakan setelah dilakukan perhitungan ternyata terdapat 2 butir yang drop yaitu butir nomor 17 dan butir 24, menghasilkan yang valid sebanyak 23 butir. Sedangkan indeks reliabilitasnya yang ditemukan sebesar 0,808, maka dapat disimpulkan instrumen kinerja guru reliabel pada kategori sangat tinggi dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Hasil perhitungan kekuatan pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Hasil uji Kekuatan Pengaruh X₁ Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.552	5.65804

Hasil perhitungan kekuatan pengaruh budaya organisasi (X₁) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) = 0,746 yang termasuk dalam kategori kuat dan

koefisien determinan (r²) = 0,557 atau 55,7 %. Hal ini berarti 55,7 % variansi menguat kinerja guru ditentukan oleh budaya organisasi sekolah.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X₁ terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.241	5.804		4.865	.000
	Budaya_Organisasi_X1	.641	.059	.746	10.809	.000

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, pengaruh budaya organisasi (X₁) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 28,241 + 0,641X_1$. Dari model regresi tersebut, diketahui nilai konstanta (a) = 28,241. Dengan demikian, jika budaya organisasi sama dengan nol, nilai kinerja guru sebesar 28,241. Jika budaya organisasi sama dengan satu maka kinerja guru mengalami kenaikan sebesar 0,641. Semakin tinggi nilai angka budaya

organisasi maka semakin meningkat kinerja guru.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja guru MTs Swasta di Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi. Budaya organisasi berpengaruh sebesar 55,7 % terhadap kinerja guru.

Hasil perhitungan kekuatan pengaruh komitmen organisasi (X₂) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Hasil Uji Kekuatan Pengaruh X₂ Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.608	5.29539

Hasil perhitungan kekuatan pengaruh komitmen organisasi (X₂) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) = 0,782 yang

termasuk dalam kategori sangat kuat dan koefisien determinan (r²) = 0,612 atau 61,2 %. Hal ini berarti 61,2 %

varians menguat kinerja guru ditentukan oleh komitmen organisasi.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X₂ terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.053	5.365		4.856	.000
Komitmen_Organisasi_X2	.689	.057	.782	12.106	.000

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, pengaruh komitmen organisasi (X₂) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 26,053 + 0,689 X_2$. Dari model regresi tersebut, diketahui nilai konstanta (a) = 26,053. Dengan demikian, jika komitmen organisasi sama dengan nol, nilai kinerja guru sebesar 26,053. Jika komitmen organisasi sama dengan satu maka kinerja guru mengalami kenaikan sebesar 0,689. Semakin tinggi nilai angka komitmen organisasi maka semakin meningkat kinerja guru tersebut.

Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru MTs Swasta di Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 61,2 % Ini artinya 61,2 % variasi menguat atau melemahnya kinerja guru ditentukan oleh komitmen organisasi.

Hasil perhitungan kekuatan pengaruh budaya organisasi (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hasil Uji Kekuatan Pengaruh X₁ dan X₂ Secara Bersama-Sama Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.654	4.97408

Hasil perhitungan kekuatan pengaruh budaya organisasi (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) = 0,813 yang termasuk dalam kategori sangat kuat

dan koefisien determinan (r²) = 0,661 atau 66,1 %. Hal ini berarti 66,1 % varians menguatnya kinerja guru ditentukan oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda X_1 dan X_2 terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.136	5.382		3.556	.001
Budaya_Organisasi_X1	.301	.082	.351	3.661	.000
Komitmen_Organisasi_X2	.450	.084	.510	5.323	.000

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi berganda yang menyatakan pengaruh antara budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) yang ditunjukkan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 19,136 + 0,301 X_1 + 0,450 X_2$.

Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru MTs Swasta di Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi. Besar pengaruh keduanya terhadap kinerja guru, adalah sebesar 66,1%. Ini artinya 66,1% variasi menguat atau melemahnya kinerja guru ditentukan oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi.

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini maka diperoleh simpulan yang dirumuskan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di sekolah MTs Swasta Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi. 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru di sekolah MTs Swasta Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi. 3) Terdapat pengaruh yang

positif dan signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di sekolah MTs Swasta Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.

Hasil Penelitian Ini Hendaknya dapat digunakan sebagai sumbangan informasi pembandingan bagi peneliti yang akan meneliti masalah guru dalam organisasi sekolah, khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Caska dan Henny Indrawati , 2017. The Impacts Of The Strategic Planning Implementation on The Cooperative Members' Partcipation. *Mediterranean Journal Of Social Sciences*, 8 (3).

Catwright, jeff. 1999. *Culture Transformation*. London : Pearson Education Limited.

Edgar H., Schein, 1985. *Organization Culture and leadership*. Josse Bass Inc, San Francisco.

Fred Luthans, Jonathan P. Doh .2009. *International management culture strategi, and behavior* sevent edition McGraw-Hill/Irwin, New York : Prentice-Hall.

Greeberg, Jerald and Rober A Baron. 2003. Behavior In Organizations. New Jersey

islamshahr municipality. Mediterranean Journal of Social Sciences, 6(6) 144-146.

Gibson, James L. Et. al, 2000. Organisasi Perilaku, Struktur, Proses, Jakarta: Erlangga. School Administration In Contemporary Perspective. New York: State University Of New York Press.

Glasman, N.S.1986. Evaluated –Based Leadership: S

Gibson. James L; John M. Ivancevich ; dan james H Donnelly Jr, (2000). Organization: Behavior, Struktire and Proces. New York : Mcgraw-Hill.

Kreiner, Robert. 2001. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hil Higher Education.

Robbins, Stephen P. 2003. Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.,

Sumardi,2013 “ Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota Pemekaran Di Provinsi Riau” Jurnal Manajemen Pendidikan vol,1 hlm 1-14.

Sagala. Syaiful. 2008. Memahami Organisasi Pendidikan. Medan: Alfabeta

Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Mendiknas Nomor 11 Tahun 2005 beserta penjabarannya. Bandung: Citra Utama.

Zareshki, M.R. & et.al (2015). Studying effective factors on employees empowermwn of headquartes of