

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP IT ADZKIA PADANG

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND RELIGIOSITY ON TEACHER PERFORMANCE AT SMP IT ADZKIA PADANG

Mya Yuwanita Suhanda¹, Rina Febriani², Afrida³, Edi Suandi, Qorbi Fitria⁵

^{1,2,3,4}Dosen (Program Study Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Baiturrahmah padang)

⁵Mahasiswa (Program Study Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Baiturrahmah padang)

¹Alamat Email : mya.yuwanita@gmail.com

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional, dan religiusitas terhadap kinerja guru pada SMP IT Adzkia Padang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh masyarakat Kota Padang yang berjumlah 38 orang dengan sampel sebanyak 38 orang. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan uji instrument, deskriptif statistic, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP IT Adzkia. Hal ini terbukti dari thitung 2,153 > ttabel 1,690 dengan $df = 38 - 4 = 34$ diperoleh ttabel 1,690 dan nilai ($sig = 0,038 < 0,05$). Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP IT Adzkia. Hal ini terbukti dari thitung 2,087 > ttabel 1,690 dengan $df = 38 - 4 = 34$ diperoleh ttabel 1,690 dan nilai ($sig = 0,045 < 0,05$). Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP IT Adzkia. Hal ini terbukti dari thitung 2,258 > ttabel 1,690 dengan $df = 38 - 3 = 34$ diperoleh ttabel 1,690 dan nilai ($sig = 0,031 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasional dan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil uji F Probabilitas signifikan $F_{hitung} > F_{tabel}$ 0,000 ($p < 0,005$), sehingga penelitian ini variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,567. Artinya variabel budaya organisasi, komitmen organisasional dan religiusitas dapat menjelaskan kinerja guru SMP IT Adzkia Padang sebesar 56,7%. Sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Religiusitas, Kinerja Guru

ABSTRACT: This study aims to determine the effect of organizational culture, organizational commitment, and religiosity on teacher performance at SMP IT Adzkia Padang. The method used in this study is an associative research method, the population in this study is all the people of Padang City, totaling 38 people with a sample of 38 people. Data analysis techniques in this study are using instrument tests, descriptive statistics, classical assumption tests, and hypothesis testing.

The results of this study indicate that partially Organizational Culture has a positive effect on the performance of SMP IT Adzkia teachers. This is evident from $t_{count} 2.153 > t_{table} 1.690$ with $df = 38 - 4 = 34$ obtained $t_{table} 1.690$ and value ($sig = 0.038 < 0.05$). Organizational Commitment has a positive effect on the performance of SMP IT Adzkia teachers. This is evident from $t_{count} 2.087 > t_{table} 1.690$ with $df = 38 - 4 = 34$ obtained $t_{table} 1.690$ and value ($sig = 0.045 < 0.05$). Religiosity has a positive effect on the performance of SMP IT Adzkia teachers. This is evident from $t_{count} 2.258 > t_{table} 1.690$ with $df = 38 - 3 = 34$ obtained $t_{table} 1.690$ and value ($sig = 0.031 < 0.05$). So it can be concluded that organizational culture, organizational commitment and religiosity have a positive and significant effect on teacher performance.

F test results Significant probability $F_{count} > F_{table}$ 0.000 ($p < 0.005$), so that in this study the independent variables jointly affect the dependent variable. The coefficient of determination obtained results of 0.567.

This means that the variables of organizational culture, organizational commitment and religiosity can explain the performance of SMP IT Adzkia Padang teachers by 56.7%. The rest can be explained by other variables not observed in this study.s.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Commitment, Religiosity, Teacher Performance)*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset pokok dari suatu organisasi, yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Dalam arti, pegawai yang tidak berkualitas dalam pelaksanaan tugasnya dapat mengakibatkan suatu kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran yang diharapkan.

Globalisasi ini sangat mempengaruhi terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukanya Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Tabel 1.1
Data Siswa Yang Masuk Tahun 2016-2022

No	Tahun	Diterima
1	2016 – 2017	110
2	2017 – 2018	108
3	2018 – 2019	116
4	2019 – 2020	128
5	2020 – 2021	128
6	2021 – 2022	128

Sumber data : SMP IT Adzkia Padang

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa SMP Islam Terpadu Adzkia untuk penerimanya siswa yang masuk 3 tahun terakhir ini penerimaannya masih sama tidak terjadi menurun maupun kenaikan.

Fakta yang menunjukkan kinerja guru SMP IT Adzkia masih perlu ditingkatkan bias terlihat dari hasil nilai rata-rata Ujian Akhir Sekolah siswa dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 menunjukkan penurunan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Rata-Rata Nilai Ujian Sekolah 4 Tahun Terakhir

No	Tahun Pelajaran	Rata-Rata
1	2018/2019	88
2	2019/2020	91
3	2020/2021	89
4	2021/2022	87

Sumber Data :SMP IT Adzkia padang

Berdasarkan tabel 1.2 Oleh karena itu guna meningkatkan kinerja guru perlu diteliti hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja, sehingga upaya dalam rangka peningkatan kinerja guru menjadi lebih efektif dan efisien.

Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja.

Menurut Purba (2018:96) kinerja guru merupakan suatu peranan yang penting dalam mewujudkan visi dan misi sekolah serta dalam pencapaian tujuan pendidikan. Sedangkan menurut Kasnadi et. al (2018:285) Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi peserta didik.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Sedangkan menurut Tirtayasa (2018:4) Budaya Organisasi merupakan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi dan kepercayaan, filsafat, kebiasaan di dalam suatu organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, serta anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan pada anggota baru dan diterapkan dalam kegiatan organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir sikap dan perilaku organisasi. Budaya sekolah juga akan mempengaruhi mutu sekolah.

Marwan, dkk. 2020, Kompetitif dalam suatu organisasi, diperlukan budaya organisasi yang beranjak dari model-model administrasi publik tradisional, sebagaimana hal tersebut telah dilakukan oleh organisasi-organisasi sektor swasta.

Berdasarkan defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi adalah norma-norma atau kebiasaan-kebiasaan yang berlaku di dalam suatu organisasi sebagai pedoman yang diikuti oleh para anggota organisasi tersebut. Suatu organisasi juga tidak terlepas dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional juga memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri seorang guru.

Komitmen organisasional penting dan wajib dimiliki seorang guru, sebab hal tersebut menjadikan guru untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka dibandingkan dengan yang tidak memiliki komitmen. Seorang guru akan lebih optimal dalam mencurahkan pikiran, tenaga, perhatian serta waktu untuk pekerjaannya agar apa yang dikerjakan sesuai dengan keinginan perusahaan

Menurut Sutikno (2020:140) komitmen organisasi mencerminkan tentang tingkat pemahaman seseorang individu mengidentifikasi organisasi dan tujuannya. Sedangkan menurut Kasnadi (2018:284) 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.

Menurut Yanuarti (2018:24), Istilah religiusitas (religiosity) berasal dari bahasa Inggris “religion” yang berarti agama, kemudian menjadi kata sifat “religios” yang berarti agamis atau saleh. “Religi” berarti kepercayaan kepada Tuhan, kepercayaan adanya kekuatan di atas manusia. Religiusitas merupakan bagian dari karakteristik pribadi seseorang yang dengan sendiri menggambarkan personalitas sebagai internalisasi nilai-nilai religiusitas secara utuh yang diperoleh dari sosialisasi nilai religius disepanjang kehidupannya. Dengan adanya sikap religiusitas di dalam

diri individu manusia, menimbulkan kecerdasan spiritual yang mendorong seseorang untuk bahagia dalam menjalankan pekerjaannya. Rasa bahagia menjadikan seseorang nyaman dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kualitas dan produktivitasnya.

Fenomena ini sangat baik kinerja guru menurut peneliti sangat menarik untuk diteliti mengingat guru adalah faktor kunci di dalam proses pembelajaran yang sangat menentukan keberhasilan pembangunan kualitas sumber daya manusia. Faktor-faktor utama penyebab bagusnya kinerja guru harus diungkap dan diatasi.

Berdasarkan uraian dan fenomena masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Guru Pada SMP IT Adzkie Padang**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti akan menyusun rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP IT Adzkie Padang ?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP IT Adzkie Padang ?
3. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP IT Adzkie Padang ?
4. Apakah budaya organisasi, komitmen organisasional dan religiusitas semuanya sama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP IT Adzkie Padang ?

Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMP IT Adzkie Padang ?
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru pada SMP IT Adzkie Padang ?
3. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja guru pada SMP IT Adzkie Padang ?
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional dan religiusitas terhadap kinerja guru pada SMP IT Adzkie Padang.

Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan memberikan manfaat dan beberapa kegunaan diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi peneliti
Penelitian ini di harapkan bisa untuk membantu menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional dan religiusitas terhadap kinerja guru pada SMP IT Adzkie Padang.
2. Bagi Sekolah
Penelitian ini di harapkan bisa di jadikan masukan dan bahan pertimbangan serta untuk langkah pengambilan keputusan dalam mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional dan religiusitas terhadap kinerja guru pada SMP IT Adzkie Kota Padang.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini dapat dijadikan referensi serta bahan bacaan, bagi yang tertarik pada topik ini bisa mengadakan kajian yang lebih mendalam dan luas mengenai masalah ini.
4. Bagi pihak-pihak lain
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi serta acuan bagi peneliti lain, khususnya tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional dan religiusitas terhadap kinerja guru.

LANDASAN TEORI

Kinerja Guru

Menurut Purba (2018:96) kinerja guru merupakan suatu peranan yang penting dalam mewujudkan visi dan misi sekolah serta dalam pencapaian tujuan pendidikan. Menurut Kasnadi (2018:285) Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi peserta didik.

Budaya Organisasi

Menurut Tirtayasa (2018:4) Budaya Organisasi merupakan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi dan kepercayaan, filsafat, kebiasaan di dalam suatu organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, serta anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan pada anggota baru dan diterapkan dalam kegiatan organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir sikap dan perilaku organisasi. Pudjiono (2021:84), menyatakan banyak pakar menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi.

Komitmen Organisasional

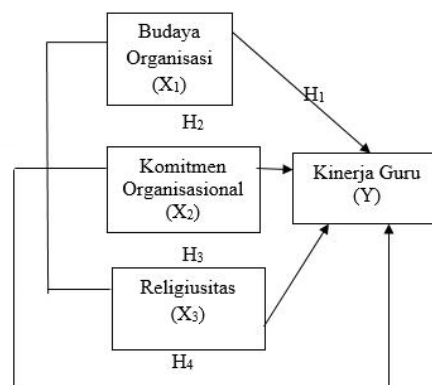
Yusuf dan Syarif, (2018:14), komitmen organisasi telah menjadi sebuah bahasan pada berbagai literatur seperti literatur publik, (non-profit sector), maupun sektor swasta yang umumnya adalah berorientasi profit (profit orientation). Ini tercantum dalam berbagai literatur, misalnya literatur psikologi industri, organisasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dan penting, karena komitmen organisasi mengacu kepada ikatan psikologi karyawan terhadap organisasi, nilai yang ditempatkan sebagai afiliasi organisasi, dan derajat dimana karyawan mau untuk meningkatkan diri atas nama organisasi. Darmadi (2018:200), komitmen dapat diartikan sebagai suatu hasil dari investasi atau kontribusi terhadap organisasi atau suatu pendekatan psikologis dimana komitmen digambarkan sebagai suatu hal yang positif, keterlibatan yang tinggi, orientasi intensitas tinggi terhadap organisasi.

Religiusitas

Rukiyanto (2021:3), Religiusitas menunjuk kepada aspek kedalaman manusia, yaitu hati nurani, kedalaman lubuk hati, intimitas jiwa yang dekat dengan tuhan, muncul dalam sikap-sikap religius, seperti hormat bakti kepada Tuhan dan kiamat menghadap tuhan. Religiusitas mengatasi agama yang formal dan resmi. Religiusitas lebih bergerak dalam pribadi manusia.

Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini dibuat suatu kerangka konseptual yang dapat menjadi landasan dalam penulisan ini, yang pada akhirnya akan dapat diketahui variabel mana yang paling berpengaruh. Kerangka konseptual ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 2.1 tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Religiusitas (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Guru (Y).

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka penelitian, dapat ditarik hipotesis atau kesimpulan sementara pada penelitian ini, yaitu:

H0₁ : Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pada SMP IT Adzkie Padang.

Ha₁ : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pada SMP IT Adzkie Padang.

H0₂ : Komitmen Organisasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pada SMP IT Adzkie Padang.

Ha₂ : Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pada SMP IT Adzkie Padang.

H0₃ : Religiusitas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pada SMP IT Adzkie Padang.

Ha₃ : Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pada SMP IT Adzkie Padang.

H0₄ : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Religiusitas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Guru Pada SMP IT Adzkie Padang.

Ha₄ : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Guru Pada SMP IT Adzkie Padang.

B. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:24), mengemukakan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif, yakni penelitian yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih, dengan hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat

Populasi

Sugiyono (2018:148), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMP IT Adzkie Padang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018:149) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik non-probability sampling yaitu teknik sampling jenuh, teknik sampling jenuh merupakan penentuan sampel semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2019:127).

Variabel Penelitian

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:96). Menurut Sugiyono (2018:96-97),

dalam hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dibedakan menjadi variabel independen dan variabel dependen.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan kolmogorov-smirnov test untuk masing-masing variabel. Kriteria penilaian uji ini adalah :

1. Jika nilai signifikan hasil perhitungan data (sig) $>$ 5% maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan hasil perhitungan data (sig) $<$ 5% maka data tidak berdistribusi normal.

Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp.Sig	Keterangan
Kinerja guru (Y)	0,079	Normal
Budaya organisasi (X ₁)	0,090	Normal
Komitmen organisasional (X ₂)	0,678	Normal
Religiusitas (X ₃)	0,611	Normal

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan data SPSS,2022

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai dari Asymp.Sig (2-tailed) untuk variabel kinerja guru (Y) 0,079 variabel budaya organisasi (X₁) sebesar 0,090 variabel komitmen organisasional (X₂) 0,678 dan variabel religiusitas (X₃) sebesar 0,611 Semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha=0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal sehingga analisis regresi linear berganda dapat dilaksanakan.

Uji Multikolinearitas

Salah satu syarat untuk memakai analisis dengan menggunakan regresi linear berganda terlebih dahulu dilakukan uji multikolinearitas yaitu uji hubungan sesama variabel bebas. Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki hubungan satu sama lainnya. Yang dimaksud dengan uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Jika terdapat multikolinearitas maka, salah satu dari variabel tersebut harus dieleminir atau dikeluarkan dari persamaan. Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada Tabel 4.14 di bawah ini.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya organisasi (X ₁)	0,843	1,187	Bebas Multikolinearitas
Komitmen organisasional (X ₂)	0,521	1,918	Bebas Multikolinearitas
Religiusitas (X ₃)	0,553	1,807	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai tolerance variabel budaya organisasi, komitmen organisasional dan religiusitas lebih dari 0,1 dan nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang berarti antar sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini tidak mengalami kasus multikolinearitas sehingga pengolahan data dengan regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.15

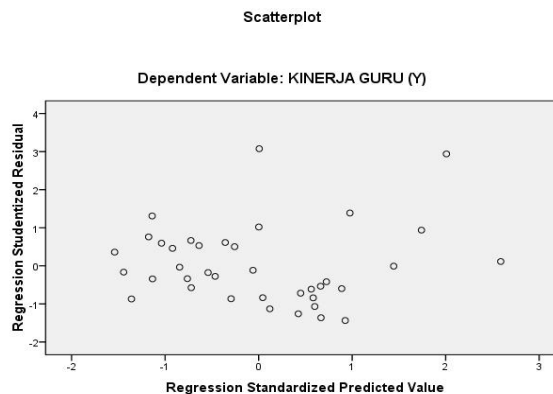
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Waston	Keterangan
1	1,721	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan data SPSS,2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson hitung sebesar 1,721 akan dibandingkan dengan nilai Durbin-Watson tabel. Untuk membandingkan nilai DW hitung dengan DW tabel maka perlu diperhatikan DW tabel. Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ serta dalam penelitian ini menggunakan sampel 38 dan 3 variabel independen dan 1 variabel dependen, maka nilai $T = 38$, $k = 4$ maka diperoleh DW tabel $dL = 1,613$ dan $dU = 1,736$ hasil nilai Durbin Watson hitung sebesar $d = 1,721$ maka hitung nilai $(4 - d) = 2,279$. Berdasarkan Durbin Watson Tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa $d > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif dan $(4 - d) > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif. Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini sama sekali tidak terdapat autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Lampiran Hasil Pengolahan data SPSS 2022

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat disimpulkan tidak terjadi kasus heterokedastisitas karena data tersebut tersebar diatas sumbu 0 dan dibawah sumbu 0 dan sebaran data tidak membentuk sebuah pola.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.16

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	T	Sig.
(Constant)	48,842	3,724	0,001
Budaya Organisasi (X ₁)	0,681	2,153	0,038
Komitmen Organisasional (X ₂)	0,894	2,087	0,045
Religiusitas (X ₃)	1,245	2,258	0,031

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan data SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka akan menghasilkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 48,842 + 0,681X_1 + 0,894X_2 + 1,245X_3$$

Dari persamaan di atas, maka dapat diinterpretasikan beberapa hal sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 48,842 sebelum dipengaruhi oleh pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional dan religiusitas ($X_1=X_2=X_3=0$) maka nilai kinerja guru sebesar *constant* yaitu 48,842.
- Nilai koefisien regresi dari variabel budaya organisasi sebesar 0,681 yang berarti jika budaya organisasi meningkat 1 satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,681 satuan. Hal ini berarti semakin bagus budaya organisasi juga akan meningkatkan kinerja guru (pengaruh positif).
- Nilai koefisien regresi dari variabel komitmen organisasional adalah sebesar 0,894 yang berarti jika apabila komitmen organisasional meningkat 1 satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,894. Hal ini berarti semakin bagus komitmen organisasioanl juga akan meningkatkan kinerja guru (pengaruh positif).

Nilai koefisien regresi dari variabel religiusitas adalah sebesar 1,245 yang berarti jika apabila religiusitas meningkat 1 satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 1,245 satuan. Hal ini berarti semakin bagus religiusitas juga akan meningkatkan kinerja guru (pengaruh positif).

Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen. Adapun kriteria pada uji t ini adalah:

Tabel 4.17

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	B	T	Sig.
-------	---	---	------

(Constant)	48,842	3,724	0,001
Budaya Organisasi (X ₁)	0,681	2,153	0,038
Komitmen Organisasional (X ₂)	0,894	2,087	0,045
Religiusitas (X ₃)	1,245	2,258	0,031

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan data SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa:

- Koefisien regresi budaya organisasi terhadap kinerja guru, dimana nilai $t_{hitung} 2,153 > t_{tabel} 1,690$ dengan $df = 38 - 4 = 34$ diperoleh $t_{tabel} 1,690$ dan nilai ($sig = 0,038 < 0,05$) yang artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP IT Adzkia, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Koefisien regresi Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan, dimana nilai $t_{hitung} 2,087 > t_{tabel} 1,690$ dengan $df = 38 - 4 = 34$ diperoleh $t_{tabel} 1,690$ dan nilai ($sig = 0,045 < 0,05$) yang artinya Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP IT Adzkia, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Koefisien regresi Religiusitas terhadap kinerja guru pada SMP IT Adzkia, dimana nilai $t_{hitung} 2,258 > t_{tabel} 1,690$ dengan $df = 38 - 3 = 34$ diperoleh $t_{tabel} 1,690$ dan nilai ($sig = 0,031 < 0,05$) yang artinya Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP IT Adzkia, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan bantuan program SPSS diketahui nilai F hitung pada tabel Anova sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Simultan (Uji F)
Anova^b

Model	F	Sig.
1	14,839	0,000

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan data SPSS,2022

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,839 > 2,88$, dengan nilai signifikan sebesar ($sig = 0,000 < 0,05$). Budaya organisasi, Komitmen organisasional dan Religiusitas secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP IT Adzkia, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Koefesien Determinan (R-Square)

Koefisien determinasi berguna untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengawasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMP IT Adzkia dapat dilihat pada tabel 4.19:

Tabel 4.19
Hasil Uji R Square
Model Summary^b

Model	R-Square
1	0,567

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan data SPSS,2022

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square sebesar 0,567 artinya persentase sumbangan Budaya organisasi, Komitmen organisisonal dan Religiusitas terhadap kinerja guru sebesar 56,7%, sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai tingkat capaian responden (TCR), menunjukkan bahwa variabel Kinerja Guru (Y) dalam variabel Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Religiusitas (X3).
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP IT Adzkie. Hal ini terbukti dari thitung > ttabel dan nilai (sig < 0,05), artinya Ha diterima dan H0 ditolak.
3. Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP IT Adzkie. Hal ini terbukti dari thitung > ttabel dan nilai (sig < 0,05), artinya Ha diterima dan H0 ditolak.
4. Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP IT Adzkie. Hal ini terbukti dari thitung > ttabel dan nilai (sig < 0,05), artinya Ha diterima dan H0 ditolak.

Pengaruh Budaya organisasi, Komitmen organisisonal dan Religiusitas secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru pada SMP IT Adzkie. Hal ini terbukti bahwa dari Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui nilai fhitung > ftabel dan signifikan < 0,05.

Saran

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran yang mungkin bisa bermanfaat kedepannya sebagai berikut:

1. Bagi sekolah diharapkan agar terus meningkatkan Pengaruh Budaya organisasi, Komitmen organisisonal dan Religiusitas agar kinerja guru menjadi lebih meningkat lagi serta tercapainya setiap tujuan sekolah.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk meneliti variabel yang sama ataupun berbeda. Selain itu peneliti mengharapkan peneliti selanjutnya mencari faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap variabel Y, apalagi khususnya dengan objek yang sama. Peneliti merekomendasikan untuk budaya
3. organisasi, komitmen organisasi, dan religiusitas yang kemungkinan lebih berpengaruh besar terhadap kinerja.
4. Untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang kinerja guru dengan variabel pengaruh budaya organisasi, komitmen organisisonal dan religiusitas diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih besar agar lebih akurat.

E. DAFTAR PUSTAKA

Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

Ananda, A. F., Mukhadis, A., & Andoko, A. (2012). Kinerja guru kejuruan bersertifikat pendidik ditinjau dari standar kompetensi guru profesional sesuai undang-undang nomor 14 tahun 2005. *Teknologi dan Kejuruan: Jurnal teknologi, Kejuruan dan Pengajarannya*, 33(1).

B. A. Rukiyanto, S. J. (2021) Pendidikan Religiusitas Untuk Perguruan Tinggi. N.p., Sanata Dharma University Press.

Bjardianto Pudjiono, (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transglobal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. N.p., Media Sains Indonesia.

Budiyanto, I. (2021). Pengaruh Religiusitas, Profesionalisme Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di Mts Negeri 4 Kebumen (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).

Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi”. N.p., Deepublish.

Dudung, A. (2018). Kompetensi profesional guru. JKPP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan), 5(1), 9-19.

Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. Jurnal Inovasi Penelitian, 1(9), 1897-1906..

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenberg. (2017). Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa: Paramita Rahayu. Jakarta: Indomedia Pustaka.

Gumilar, E. F. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Divisi Pengelolaan Gedung PT. Bringing Karya Sejahtera Bandung. Bandung:Universitas Kristen Maranatha.

Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., ... & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling, 2(1), 311-326.

Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., ... & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling, 2(1), 311-326.

Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial, 12(2), 393-406.

Iskamto, D., & YULIHARDI, Y. (2017). Analisis peranan religiusitas terhadap kepercayaan kepada perbankan syariah. Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam, 2(2), 205-214.

Kasmir. (2018). Kinerja Pegawai, Edisi Pertama. Paramita Rahayu. Yogyakarta: Graha Ilmu

Kasnadi, Y., Caska, C., & Azhar, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Mts Swasta Di Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi. Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan), 6(2), 281-290.

Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Sako Palembang. Jurnal Pendidikan, 9(1), 1-10.

Marwan, dkk. (2020). Manajemen Kinerja dan Budaya Organisasi: Suatu Tinjauan Teoritis. N.p., Yayasan Kita Menulis.

Novitasari, D., Asbari, M., & Sasono, I. (2021). Analisis Pengaruh Religiusitas dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 117-130.

Prasetyo, T. F., Idrus, M., Yuliani, S., & Siti, M. (2018). Sistem Pakar Pelayanan dan Penyalahgunaan Narkoba. *INFOTECH journal*,

Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.

Purba, Sofi Chrisdayanti, et al. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Guru pada Smk Gkps 2 Pematangsiantar." *Maker: Jurnal Manajemen* 4.2 (2018): 92-102.

Putriana, M., Cholifah, C., & Sutopo, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Hang Tuah 1 Surabaya. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 26-32.

Ria Mardiana Yusuf, Darman Syarif. (2018). *Komitmen Organisasi*. N.p.: Nas Media Pustaka.

Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.

Septiani, V., & Cahyono, D. (2019). Education and Training Strategy in Palembang Aviation College. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8 (3)

Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Center For Academic Publising Service (CAPS). Yogyakarta.

Sutikno, Y., Sonika, S., & Jelita, R. (2020). Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru SD Metta Maitreya Pekanbaru. *Instructional Development Journal*, 3(3), 139-146.

Tasya, P., & Lisa, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 12(1).

Tiara, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02).

Tiara, S. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Medan (Doctoral dissertation, UMSU).

Yanuarti, E. (2018). Pengaruh sikap religiusitas terhadap perilaku hidup bersih dan sehat masyarakat kabupaten rejang lebong. *Jurnal Kajian Keislaman dan Kemasyarakatan*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Curup, 3(1).

Yuliani, Indah, and Katim Katim. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT 2* (3): 401–8.

Yuniawati, E. P., & Fitriyah, F. (2021). Pengaruh Money Ethics, Ketidakpercayaan Kepada Fiskus Terhadap Tax Evasion Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi. *SAKUNTALA: Prosiding Sarjana Akuntansi Tugas Akhir Secara Berkala*, 1(1), 13- 28..