

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR PLUS RAHMAT KEDIRI**

**Dwi Oktarina Pratiwi<sup>1</sup>**

**Eka Askafi<sup>2</sup>**

**Imam Baehaki<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Islam Kediri

Email : dwirina0505@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas Islam Kediri

Email : eka\_askafi@uniska-kediri.ac.id

<sup>3</sup>Universitas Islam Kediri

Email : imambaehaki@uniska-kediri.ac.id

### **Abstrak**

Guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting, yakni sebagai subyek pendidikan yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Untuk itu, penelitian ini akan menganalisa pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru khususnya pada Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri seperti kepuasan kerja dan budaya organisasi. Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri diambil sebagai objek penelitian karena dipandang sebagai Sekolah Dasar terkemuka di Kediri dengan reputasi yang baik dan merepresentasikan kualitas Sekolah Dasar yang baik di Kota Kediri. Penelitian kuantitatif dengan data primer yang diperoleh dari kuesioner terhadap para guru pada objek penelitian dianalisa dengan menggunakan metode regresi OLS untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisa terhadap data dimaksud menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri. Lebih lanjut, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan dengan koefisien determinasi sebesar 33,6% terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri.

**Kata kunci:** kinerja guru, kepuasan kerja, budaya organisasi, Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri

### **PENDAHULUAN**

Menjalankan kegiatan organisasi yang berkesinambungan, diperlukan berbagai sumber daya seperti, manusia, mesin dan material. Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam menjalankan fungsi organisasi untuk mencapai tujuan. Manusia merupakan aset sumber daya penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Hasil kerja dari sumber daya manusia ini adalah kinerja yang diharapkan bagi setiap organisasi (Fattah, 2010). Dunia pendidikan selalu menarik untuk dibahas menjadi suatu kajian ilmiah yang berkembang seiring berjalan dan berkembangnya zaman yang serba modern dan digital ini. Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum.

Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru sebagai subyek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Harus diakui bahwa guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Walaupun suatu institusi pendidikan memiliki fasilitas yang lengkap, tetap saja akan kesulitan menghasilkan kualitas hasil pembelajaran yang optimal apabila tidak didukung oleh tenaga pengajar yang berkualitas. Mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen, guru dan dosen memiliki fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional khususnya bidang Pendidikan, sehingga guru diharuskan memiliki kompetensi yang berstandar nasional.

Standar kompetensi guru yang dimaksudkan yaitu empat kompetensi utama antara lain pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional, dimana keempat standar kompetensi guru tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Terdapat beberapa definisi mengenai kinerja, seperti yang diungkapkan oleh Griffin (dalam Zefeiti & Mohamad, 2017) kinerja kerja merupakan keseluruhan tujuan yang dicapai oleh pegawai tertentu. Kocak (dalam Zefeiti & Mohamad, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai seluruh aktifitas yang melibatkan pegawai untuk memenuhi kewajiban dalam mencapai capaian dan tujuan organisasi. Lebih lanjut Campbell (dalam Zefeiti & Mohamad, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Oemar Hamalik (2015), berpendapat bahwa peranan guru yaitu sebagai penghubung, modernisator, dan pembangun. Dapat disimpulkan dari beberapa ahli, kinerja merupakan perilaku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi melalui aktivitas – aktivitas tertentu yang telah diberikan kepada pegawai dari perusahaan atau organisasi. Dan dapat dipahami bahwa peranan seorang guru tidak hanya sebagai pengajar, akan tetapi juga sebagai pendidik para siswanya, membimbing mereka untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dengan baik. Ini berarti peranan seorang guru akan sangat berpengaruh terhadap mutu dan kualitas pendidikan maupun lulusannya.

Faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja guru, seperti yang diungkapkan oleh Usop, Askandar, Kadtong, dan Usop (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa bakat, sikap, penguasaan pelajaran, metodologi mengajar, karakteristik personal, lingkungan kelas, kemampuan mental umum, kepribadian dan hubungan dengan murid. Usop et al. (2013) menambahkan kepuasan kerja juga merupakan salah satu dari faktor yang penting mengenai penyebab naik atau turunnya kinerja kerja pada guru. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat menentukan kinerja karyawan suatu organisasi. Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti dimana salah satunya yang dilakukan oleh Adnan Hakim (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “*Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study in Hospital of District South Konawe of Southeast Sulawesi*” memaparkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja individu.

Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri merupakan salah satu lembaga pendidikan formal tingkat dasar dengan konsep pendidikan *Islamic Full Day School*. Sekolah dasar ini termasuk salah satu sekolah dasar paling populer di Kota Kediri dengan berbagai capaian prestasi yang telah diperoleh dan keberhasilannya yang telah terbukti dalam mengantarkan anak didiknya untuk memasuki jenjang pendidikan yang lebih tinggi di sekolah favorit di Kota Kediri. Beberapa capaian prestasi Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri antara lain Juara 1 Olimpiade Robotika Internasional (2015), medali perak *International Mathematics Wizard Challenge* (2017), medali emas *American Mathematics Olympiad* (2018), dimana secara total sebanyak 42 medali telah berhasil diraih anak didik Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri dari kejuaraan - kejuaraan yang bertaraf nasional/internasional sejak tahun 2011 sampai dengan 2018. Keberhasilan raihan berbagai penghargaan tersebut tentu tak lepas dari kinerja para guru dalam mengajar anak didiknya di Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri.

Berkenaan dengan berbagai capaian Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri yang telah berhasil diraih serta kinerja para gurunya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka peneliti tertarik untuk menganalisa pengaruh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri melalui penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri”. Mengacu pada hasil penelitian-penelitian terdahulu yang membahas mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa belum terdapat keseragaman hasil mengenai pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja. Beragamnya hasil penelitian tersebut dimungkinkan terjadi karena perbedaan basis data yang digunakan, metode yang

digunakan, serta periode penelitian yang dilakukan. Selain itu peneliti melihat bahwa masih terdapat *research gap* dimana belum terdapat penelitian yang secara khusus membandingkan pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri.

## **KAJIAN PUSTKA**

Pemahaman terhadap kinerja setiap pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap manajemen organisasi sebagai salah satu upaya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Campbell dan Wiernik (dalam Alromaihi, Alshomaly, dan George, 2017) mengungkapkan bahwa kinerja di definisikan sebagai hal-hal yang seseorang lakukan, tindakan yang dilakukan, yang berkontribusi pada tujuan organisasi. Menurut Supardi (2014) kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dapat pula kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjuk suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang dibebankan. Madjid (2016) mengungkapkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuang sekolah yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan pemaparan beberapa definisi kinerja tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Terkait kepuasan kerja, Luthan (2006) mengartikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Senada dengan Luthan, Hugher (2012) mendefinisikan kepuasan kerja yakni berhubungan dengan sikap atau perasaan seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri seperti gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Kepuasan kerja berarti sikap secara umum individu pada pekerjaannya, seseorang yang memiliki kepuasan kerja dengan tingkat yang tinggi dapat berperilaku secara positif, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya hanya akan berperilaku negatif pada pekerjaannya (Saranya, 2014). Dari beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional dari seorang pegawai dalam memandang pekerjaannya yang tercermin dalam sikap/perilakunya dalam bekerja.

Budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang mampu menggerakkan orang-orang di dalam suatu organisasi untuk melakukan suatu aktivitas kerja. Beberapa pendapat yang menyatakan hal tersebut antara lain sebagaimana dijelaskan oleh Mathis & Jackson (2006) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasi. Robbins & Timothy (2013) mengartikan budaya organisasi sebagai nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota dalam suatu organisasi. Senada dengan definisi sebelumnya, Kreitner & Kinicki (2014) mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama sebagai dasar identitas organisasi. Denison (dalam Sobirin, 2007) mengaitkan budaya organisasi dengan efektifitas organisasi. Efektifitas organisasi tersebut dipengaruhi oleh empat faktor di dalam budaya organisasi yaitu keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*consistency*), kemampuan beradaptasi (*adaptability*), misi (*mission*).

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Objek penelitian ini adalah Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri, dimana penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif dengan data primer yang dianalisa diambil dari kuesioner yang disebarkan

kepada 60 orang guru/pengajar pada Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri sebagai subjek penelitian pada bulan Juni 2020. Dari keseluruhan kuesioner yang diberikan kepada 60 guru dimaksud, sejumlah 57 orang guru mengembalikan kuesioner yang telah diisi sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisa penelitian. Metode penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mendeskripsikan pengaruh dari tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti melalui proses pengumpulan, pengolahan, serta penginterpretasian data yang diperoleh dengan menggunakan analisis statistik.

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dari data *cross section* dengan menggunakan metode *Ordinary Least Squares (OLS)* dengan bantuan *software Eviews* versi 9.0. Beberapa uji dilakukan untuk mendukung Analisa regresi, antara lain uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics* versi 25, serta uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, dan uji t atas hasil regresi dengan bantuan *software Eviews* versi 9.0. Selanjutnya Dalam rangka menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$K_i = \beta_0 + \beta_1 KK + \beta_2 BO + e$$

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Syarat suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid menurut yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- Jika  $r \geq 0,30$  maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- Jika  $r \leq 0,30$  maka item-item pertanyaan dari kuesioer adalah tidak valid.

Pengujian validitas instrumen terhadap penelitian ini menggunakan *software IBM SPSS statistics* versi 25 dengan metode korelasi *pearson*, dimana diperoleh hasil bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner, nilai r hitungnyanya adalah di atas 0,3, artinya item pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 1  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas
Kinerja (Y)	0.942	Reliabel
Kepuasan (X1)	0.847	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.923	Reliabel

Tabel 1 menunjukkan hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *software IBM SPSS statistics* versi 25 dengan *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) sebagai koreksi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui item yang digunakan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan memiliki tingkat reliabel tinggi jika nilai koefisien *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,80$ . Terlihat bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan konsisten atau stabil karena setiap variabel yang diteliti memiliki nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,80.

### Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heterokedastisitas

Terhadap uji normalitas yang dilakukan, diperoleh nilai probabilitas hasil uji *Jarque- Bera* dengan menggunakan data residual sebesar 0,0678, dimana nilai tersebut lebih besar dari probabilitas uji yang ditetapkan yakni sebesar 0,05. Dari informasi dimaksud dapat diketahui bahwa data residual telah terdistribusi normal atau dengan kata lain dapat disimpulkan tidak terdapat masalah normalitas pada data yang ada.

Tabel 2  
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	X1	X2
X1	1.000000	0.182244
X2	0.182244	1.000000

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi adanya hubungan linier antar variabel bebas. Hubungan yang erat antar variabel bebas menyebabkan tidak terpenuhinya salah satu asumsi dalam upaya memperoleh estimator yang tidak bias, linier, dan mempunyai varian yang minimum. Dari hasil uji multikolinearitas sebagaimana tercantum pada tabel 2 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas di atas 0,85, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam data yang dianalisa.

Tabel 3  
Hasil Uji Heterokedastitas

Dependent Variable: ARESID		
Variable	Coefficient	Prob.
X1	-0.069672	0.2956
X2	-0.055605	0.4142

Dari tabel 3 di atas, dapat terlihat bahwa nilai probabilitas dari masing-masing koefisien variabel independen mengacu pada hasil uji *Glejser* adalah tidak signifikan atau lebih dari 5% tingkat signifikansi yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastitas dalam data yang digunakan dalam analisa penelitian ini.

#### Hasil Regresi

Berdasarkan analisa regresi dengan metode OLS, diperoleh hasil regresi yang menggambarkan pengaruh dari kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebagaimana terlihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4  
Hasil Regresi

Variabel Terikat: Ki			
Variabel Bebas	Koefisien	Standard Error	Prob.
C	13.462	9.022	0.142
KK	0.262	0.110	0.021 **
BO	0.502	0.113	0.000 **
Adjusted R-squared: 0.335544			
Prob(F-statistic): 0.000006			

Keterangan:

\*\* menunjukkan pengaruh yang signifikan pada tingkat signifikansi 5%

Hasil analisa regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki koefisien 0.262 dengan nilai probabilitasnya sebesar 0.021. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja

terhadap kinerja guru secara parsial. Hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif H1 diterima dengan pengaruh positif atas kepuasan kerja terhadap kinerja guru, sedangkan H0 ditolak. Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja guru sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.262 satuan. Hasil regresi positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja ini memperkuat hasil penelitian terdahulu antara lain yang dilakukan oleh Fauzi, Warso dan Haryono (2016), Agow, Adolfini, dan Dotulang (2020), serta Usuh, Tewal, dan Saerang (2020).

Selanjutnya dapat dilihat bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dimana hal tersebut ditunjukkan oleh nilai probabilitas koefisiennya sebesar 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru secara parsial. Hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif H1 diterima dengan pengaruh positif sebesar 0.502 atas kepuasan kerja terhadap kinerja guru, sedangkan H0 ditolak. Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.502 satuan. Hasil ini turut mendukung hasil beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan antara lain oleh Fauzi, Warso dan Haryono (2016), Hakam Ali Niazi (2019), serta Usuh, Tewal, dan Saerang (2020).

Hasil regresi juga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dari hasil statistik uji regresi diperoleh dengan Prob(F-statistic) sebesar 0.000006. Nilai Prob(F-statistic) sebesar 0.000006 tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 yang ditetapkan, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Lebih lanjut, nilai adjusted R-squares terlihat sebesar 0.335544, yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 33,55% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Hasil analisa menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya aspek-aspek kepuasan kerja yang terpenuhi, maka akan mempengaruhi kinerja guru secara optimal. Guru dengan tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai dorongan usaha untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan terhadap waktu, kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Kinerja guru yang didukung dengan adanya budaya organisasi yang kuat akan mendorong guru untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Budaya Organisasi yang meliputi keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi dan misi yang kuat akan meningkatkan produktifitas dan fleksibilitas sekolah. Guru akan lebih berkomitmen terhadap sekolah dan lebih semangat bekerja. Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi tetapi bila tidak diimbangi dengan budaya organisasi yang kuat, akan berdampak pada kinerja yang belum optimal. Hal ini berarti bahwa guru dapat menyelesaikan pekerjaannya, akan tetapi keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi dan pencapaian misi sekolah yang dihasilkan belum sesuai dengan hasil kinerja karena tidak adanya budaya organisasi yang kuat dalam sekolah. Apabila guru tidak memiliki kepuasan kerja tetapi budaya organisasi dalam sekolah kuat, juga tidak dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Dalam hal ini guru akan kehilangan dorongan usaha untuk meningkatkan kinerjanya karena ketidaksesuaian tingkat kepuasan guru, baik secara ketepatan waktu, kuantitas dan kualitas untuk mencapai target sekolah yang telah ditentukan. Sehingga kepuasan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja, dimana kepuasan kerja dan budaya organisasi yang positif akan berdampak positif terhadap kinerja, begitupun sebaliknya.

## **Kesimpulan dan Saran**

Hasil analisa yang dilakukan terhadap para guru di Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan hal tersebut didukung dengan pengaruh yang signifikan atas kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini dapat

dijadikan sebagai auan bagi pihak manajemen dan pemangku kepentingan khususnya di Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri dalam rangka upaya pencapaian tujuan sekolah. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan faktor-faktor lainnya baik yang bersumber dari internal maupun eksternal orgnisasi yang berpotensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan secara umum, dalam rangka memperoleh hasil penelitian yang lebih baik kedepannya.

## REFERENSI

- Alromaihi, M. A., Alshomaly, Z. A., & George, S. (2017). Job Satisfaction and Employee Performance: A Theoretical Review Of The Relationship Between The Two Variables. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 1 - 20.
- Fattah, H. (2010). *Perilaku Pemimpin dalam Kinerja Kerja*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fauzi, M., Warso, M.M., & Haryono, A.T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management*.
- Hakim, Adnan. (2015). Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study in Hospital of District South Konawe of Southeast Sulawesi. *The International Journal of Engineering and Science*, 33-41.
- Hamalik, Oemar. (2015). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hugher, D. (2012). *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman Edisi 7*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavioral Edition 5*. Boston: McGraw - Hill.
- Luthan, F. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Niazi, Hakam Ali. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Ekonomika dan Manajemen Vol 8 No 1*, 71-85.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2013). *Organizational Behaviour Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Saranya, K. (2014). Influence of Job Satisfaction on Employee's Performance - A General Perspective. *International Journal on Global Business Management and Research*.
- Sobirin, Achmad. (2007). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen.

Usoh, N.M., Tewal, B., & Saerang, B. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA*, 2126-2136.

Usop, A. M., Askandar, K., Kadtong, M. L., & Usop, A. S. (2013). Work Performance and Job Satisfaction among Teachers. *International Journal of Humanities and Social Science Vol. 3 No. 5*, 245-252.

Zefeiti, S. M., & Mohamad, N. A. (2017). The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees Work Performance. *International Review of Management and Marketing*, 151-160.