



**THE 10<sup>th</sup> FIPA  
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP  
UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

---

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 2 JIWAN**

**Sumarsih**

**Pendidikan Akuntansi-FKIP  
Universitas PGRI Madiun**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Jiwan baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 95 guru SMK Negeri 2 Jiwan dengan sampel 95 guru. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi statistik deskriptif, uji keabsahan data, uji normalitas data, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Jiwan. 2) Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Jiwan. 3) Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Jiwan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Guru.

**A. LATAR BELAKANG**

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi seluruh negara agar dapat bersaing dengan negara lainnya. Hal yang menjadi sorotan utama adalah meningkatkan kualitas pendidikan dan mutu sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diciptakan melalui pendidikan yang berkualitas, sehingga mencerminkan kualitas dan kemajuan suatu bangsa. Kualitas pendidikan di Indonesia harus selalu ditingkatkan dalam rangka menyiapkan sumber daya yang berkualitas agar tujuan pendidikan tercapai. Peningkatan kualitas pendidikan juga harus seiring dengan kualitas tenaga pendidik yang merupakan sumber daya manusia dalam lembaga kependidikan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kebutuhan mutlak, terutama dalam menghadapi perubahan dan perkembangan yang sudah demikian pesat. Oleh karena itu, pendidikan memegang peranan kunci



**THE 10<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

---

dalam pengembangan sumber daya manusia dan insan yang berkualitas. Memang secara kuantitas, kemajuan pendidikan di Indonesia cukup menggembirakan, namun secara kualitas perkembangannya masih belum merata (Sukmadinata dkk, 2006).

Menurut Mulyasa (2013: 5) yang mengungkapkan bahwa komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan adalah guru, sehingga harus mendapat perhatian utama. Seorang guru yang baik harus memiliki kemampuan yang sesuai untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selain menjadi pendidik, guru juga harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas yaitu mempunyai dasar keilmuan, kepemimpinan, profesional, pengakuan oleh masyarakat, kode etik profesi, dan sebagainya (Priansa, 2014). Seorang guru di SMK Negeri 2 Jiwan merupakan komponen dari pengajar dan pendidik di SMK Negeri 2 Jiwan yang bertugas untuk menyelenggarakan pendidikan kepada peserta didik.

Budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini perlu didukung kesadaran bahwa guru memiliki tugas dan kewajiban yang berat dalam mempersiapkan peserta didik agar mampu bersaing dalam dunia kerja maupun melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi. Adapun hubungannya dengan tugas-tugas guru sebagai pendidik yang terorganisasi dalam suatu sekolah, terdapat variabel yang mempengaruhi tatanan, aktivitas, ataupun kinerja guru.

Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sibolga oleh Mishan (2014: 11). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sibolga.

Penelitian lain yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang) oleh Ida Respatiningsih dan Frans Sudirjo (2015: 7). Penelitian tersebut menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Pematang.\

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Jiwan”**.



**THE 10<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

---

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1. Kinerja**

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan “gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi” (Moehariono, 2009: 60) . Sedangkan kinerja dalam ilmu manajemen yang disampaikan oleh Mulyasa (2013: 88) yaitu “unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya”.

Bangun (2012: 231) mengungkapkan bahwa kinerja (*performance*) adalah “hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Torang (2014) juga menyatakan pendapat yang sama bahwa kinerja (*performance*) adalah “kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melakukan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku di dalam organisasi.

Menurut Mondy dalam Torang (2014: 74) ada lima indikator dalam menilai kinerja individu dalam suatu organisasi yaitu: 1) *time standards*, 2) *productivity standards*, 3) *cost standards*, 4) *quality standards*, dan 5) *behavioral standards*. Selain itu, terdapat juga pendapat lain mengenai indikator kualitas kinerja seperti yang disampaikan oleh Zeithami dalam Torang (2014: 74-75) antara lain: 1) *reliability* (pelayanan harus sesuai yang ditawarkan), 2) *responsiveness* (kesiapan/cepat dan tanggap dalam memberikan pelayanan), 3) *assurance* (kompetensi individu, ramah, sopan, dan perhatian, terampil, rasa aman), 4) *emphaty* (kemudahan untuk menghubungi organisasi, komunikasi, dan memahami keinginan dan kebutuhan pelanggannya), dan 5) *tengibles* (fasilitas fisik, kebersihan, kerapihan dan kenyamanan ruangan, kelengkapan peralatan komunikasi, dan penampilan).

Kinerja guru adalah “kemampuan yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya” (Rachmawati 2013: 16). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 tentang Guru dan Dosen : “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan usia dini, pendidikan



**THE 10<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

---

dasar dan pendidikan menengah”. Menurut Supardi (2013: 54), kinerja guru dapat diartikan sebagai “suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan perbuatan yang ditampilkan guru selama proses pembelajaran”. Sementara menurut Barnawi dan Arifin (2014: 14) kinerja guru adalah “tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan”.

## **2.2. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, norma-norma serta kebiasaan yang diterapkan oleh setiap anggota organisasi secara terus menerus untuk membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi. Susanto (dalam Suharsaputra, 2010: 86) mengemukakan budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2010: 63) “budaya organisasi (*organizational culture*) diketengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak”. Priansa dan Garnida (2013: 77) berpendapat bahwa “budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikannya ciri khas sebagai sebuah organisasi.

Menurut Robbins (2006: 279) terdapat 7 karakteristik yang secara bersama-sama merupakan hakekat dari budaya organisasi yaitu: 1) Inovasi dan pengambilan risiko, 2) Perhatian terhadap ketepatan dan analisis, 3) Orientasi terhadap hasil, 5) Orientasi terhadap individu, 6) Orientasi terhadap team, 7) Agresivitas, 8) Stabilitas.

## **2.3. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan “usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya” (Robbins, 2006: 137). Selanjutnya komitmen merupakan sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tujuannya serta keinginannya untuk tetap menjadi anggota untuk mencapai tujuan. Komitmen organisasi menurut Lubis (2011 : 54) “merupakan tingkat sampai sejauh apa seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut”. Komitmen

organisasi juga merupakan nilai personal, yang terkadang mengacu pada sikap loyal suatu perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Komitmen guru pada suatu organisasi di sekolah merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang guru terhadap organisasi tempat dia bekerja. Kreitner dan Kinicki (2014: 165) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai “tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya”. Sikap kerja yang seperti ini dinilai penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi.

Adapun tiga dimensi terpisah komitmen organisasi adalah :

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*). Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis.

#### 2.4. HIPOTESIS PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2014: 99) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh dari pengumpulan data. Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berfikir, maka hipotesis yang diajukan dari penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> = Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Jiwan

H<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Jiwan

H<sub>3</sub> = Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Jiwan.



**THE 10<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

---

### **C. METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

##### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015: 119). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMK Negeri 2 Jiwan yang berjumlah 95 orang.

##### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2015: 120) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah semua guru di SMK Negeri 2 Jiwan yang berjumlah 95 orang.

##### **Teknik pengambilan sampel**

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2015:126) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 95 orang.

#### **b. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam metode pengumpulan data, peneliti menggunakan beberapa alat pengumpul data, yaitu kuesioner (angket) :

##### **Kuesioner**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Menurut Sugiyono ( 2015 : 192 ) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini penyebaran kuesioner berupa pertanyaan tertutup. Dengan pemberian kuesioner ini peneliti akan mendapatkan data yang objektif dari responden untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

##### **Dokumentasi**

Arikunto (2013: 201) menyatakan bahwa dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang tertulis. Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana kinerja guru di SMK Negeri 2 Jiwan.

#### **3.3. Instrumen Penelitian**

Sugiyono (2015: 148) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah berupa kuisioner atau angket, yaitu teknik pengumpulan data mulai daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden dan diisi oleh para responden tersebut. Sistem yang digunakan berupa pemberian skor berdasarkan skala *likert*. Sugiyono (2015:136) berpendapat bahwa jawaban setiap item instrumen menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain :

1. Sangat setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Ragu-ragu (RG)
4. Tidak setuju (TS)
5. Sangat tidak setuju (STS)

### 3.4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis data guna memperoleh jawaban permasalahan penelitian. Metode analisis data merupakan cara yang digunakan untuk mengolah data yang terkumpul sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan perhitungan Uji SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows 22.0 adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standart deviasi varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan *skewness* , (Ghazali,2011:19). Dalam penelitian ini statistik deskriptif yang digunakan yaitu nilai rata-rata (*mean*).

#### Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Dalam hal ini perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan instrumen yang valid dan reliabel. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2009 : 121).

- a. Uji Validitas



**THE 10<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

---

Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2009: 121).

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  table untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sample. Untuk menguji apakah masing – masing indikator valid atau tidak, kita lihat tampilan output *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item – total Correlation*. Bandingkan nilai *Correlated Item – Total Correlation* dengan hasil perhitungan  $r$  table. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Begitu juga dengan nilai  $r$  untuk indikator konstruk semua nilai  $r$  hitung diatas nilai  $r$  table, maka dapat disimpulkan semua indikator valid (Ghozali, 2011 : 53).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011 : 47).

Pengujian reliabilitas dilakukan hanya pada indikator – indikator konstruk yang telah melalui pengujian validitas, dan dinyatakan valid. Program IBM SPSS 22.0 memberikan fasilitas untuk menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70, walaupun nilai 0.60 – 0.70 masih dapat diterima. (Hair et al dalam Hengki dan Selva, 2013 : 46).

Hasil  $\alpha > 0,60$  = Reliable

Hasil  $\alpha < 0,60$  = Tidak Reliabel

**Uji Asumsi Klasik**

Sebelum data dianalisis perlu dianalisis terlebih dahulu menggunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan variabel independen dengan variabel dependen yang ada dalam model regresi. Pengujian asumsi klasik yang digunakan meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji data variable bebas dan data variable terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Salah satu cara





**THE 10<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

---

termudah dengan cara grafik histogram dan *normal probability plots*. Cara grafik histogram dalam menentukan suatu data berdistribusi normal atau tidak, cukup membandingkan antara data riil atau nyata dengan garis kurva yang terbentuk, apakah mendekati normal atau memang normal sama sekali. Jika data riil membentuk garis kurva cenderung tidak simetri terhadap *mean*, maka dapat dikatakan data berdistribusi tidak normal atau sebaliknya. Cara *normal probability plot* dengan membandingkan data riil dengan data distribusi normal secara kumulatif. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika garis data riil mengikuti garis diagonal. (Sunyoto, 2011:127). Selain dengan melihat hasil uji Histogram dan P Plot, uji normalitas juga dilakukan dengan uji statistik, yaitu dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji normalitas dapat ditentukan dengan melihat nilai signifikansinya, yaitu :

- 1) Signifikan  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.
- 2) Signifikan  $\leq 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesalahan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011; 139). Menurut Priyatno (2010: 83) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Maka dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Jika plotting titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas (Latan & Temalagi, 2013: 66).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas atau independen (Ghozali, 2011:105). Multikolonieritas adalah keadaan dimana antara dua variable independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Semakin kecil nilai *tolerance* dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika *tolerance* lebih

dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas (Priyatno,2013:59-60).

d. Uji Autokorelasi

Menurut Priyatno (2010: 87) autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi. Menurut Ghozali (2011: 110) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston, untuk uji Durbin-Waston akan dibandingkan antara hasil DW statistik dengan DW tabel. Jika  $DW \text{ statistic} > DW \text{ tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada problem autokorelasi (Latan & Temalagi, 2013: 73).

**Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variable independen ( $X_1, X_2, X_3, \dots$ ) dengan variable dependen ( $Y$ ) (Priyatno,2013:47). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independen yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap variable dependen yaitu kinerja guru ( $Y$ ). Persamaannya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2$$

**Uji Hipotesis**

a. Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2009: 73), analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  dapat diketahui dengan melihat tabel model *summary* kolom *adjusted R Square*.  $R^2$  memiliki nilai antara 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ), dimana bila makin tinggi nilai  $R^2$  suatu regresi tersebut akan semakin baik. Hasil tersebut berarti bahwa keseluruhan variabel bebas bersama-sama mampu menerangkan variabel independennya, maka nilai  $R^2$  merupakan presentase sumbangan pengaruh resiko kredit dan tingkat kecukupan modal terhadap profitabilitas. Sedangkan

sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam model ini.

b. Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:87). Pada uji t, pengujian dilakukan pada toleransi kesalahan ( $\alpha$ ) = 0,05. Menurut Priyatno (2009:72) pengambilan keputusan:

Probabilitas > 0,05 jadi  $H_0$  Diterima

Probabilitas < 0,05 jadi  $H_0$  Ditolak

c. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2011: 98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol.

Uji statistik F atau uji koefisien regresi secara serentak, uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2010: 67). Pengambilan kesimpulan dalam uji statistik F berdasar probabilitas dengan ketentuan:

a) Probabilitas > 0,05 maka  $H_0$  diterima.

b) Probabilitas  $\leq$  0,05 maka  $H_0$  ditolak.

#### D. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan, maka dapat dijabarkan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK NEGERI 2 Jiwan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Jiwan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada SMK Negeri 2 Jiwan yang dinilai berdasarkan persepsi responden telah dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Atas dasar ini dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Jiwan. Susanto (dalam Suharsaputra, 2010: 86) mengemukakan



**THE 10<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

---

budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Jiwan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji regresi menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasi sebesar  $0,000 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Atas dasar ini diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Jiwan.

Komitmen organisasi menurut Lubis (2011 : 54) “merupakan tingkat sampai sejauh apa seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut”.

3. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Jiwan.

Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Jiwan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji signifikansi F dengan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Jiwan. Kinerja guru dalam hal ini adalah *time standards* (standar waktu), *productivity standards* (standar produktivitas), *cost standards* (standar biaya), *quality standards* (standar kualitas), dan *behavioral standards* (standar perilaku).

#### **E. SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Jiwan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Jiwan. Guru memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa



**THE 10<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

---

guru SMK Negeri 2 Jiwan memang melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

- 2) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Jiwan. Dalam penelitian ini, guru mempunyai rasa memiliki terhadap sekolah.
- 3) Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Jiwan. Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh karena kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melakukan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku di dalam organisasi.

#### **F. SARAN**

Sesuai hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah:

- 1) Bagi Pihak Sekolah  
Berdasarkan penelitian yang dilakukan, budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Jiwan. Oleh karena itu, budaya organisasi yang berlaku di SMK Negeri 2 Jiwan perlu dipertahankan dan komitmen guru selalu pertahankan dan ditingkatkan.
- 2) Bagi Penelitian Selanjutnya
  - a. Penelitian selanjutnya disarankan dapat menambah variabel penelitian, selain variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi, sehingga dapat memperluas pengetahuan.
  - b. Penelitian selanjutnya diharapkan mengambil sampel lain, bila perlu menggunakan lebih dari satu sampel.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Darodjat. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Ghazali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: UNDIP
- Latan, H dan Selva. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.00*. Bandung: Alfabeta.



**THE 10<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

---

- Lubis, Arfan Iksan. 2011. *Akuntansi Keperilakuan Jilid 1 Edisi 2*. Jakarta: Salemban Empat
- Mishan. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sibolga. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif* (Online). Volume 1, Nomor 2, Tahun 2014. (<https://pasca.ut.ac.id> Diunduh pada 08 September 2017)
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mulyasa. 2012. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Priansa, Doni Juni dan Garnida, Agus. 2010. *Manajemen Perkantoran (Efektif, Efisien, dan Profesional)*. Bandung: Alfabeta
- Priyatno, Duwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media
- Rachmawati, Tutik. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gaya Media
- Respatiningsih, Ida dan Frans Sudirjo. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang). *Jurnal Ilmiah* (Online). Volume 4 Nomor 3, Tahun 2015. (<https://jurnal.untagsmg.ac.id> Diunduh Pada 11 September 2017)
- Robbins, Coulter. 2010. *Manajemen Edisi 1 & 2*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Coulter. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta Erlangga
- Siregar, S. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Solihin. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sufyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manuis Edisi 1*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama



**THE 10<sup>th</sup> FIPA  
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP  
UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

- 
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen. 2006. Jakarta: Eka Jaya



