

PENGARUH ETOS KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMP MUHAMMADIYAH 3 WARU

Puput Dianti
puputdianti5@gmail.com
Sonang Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research was aimed to find out the effect of work ethic on the teachers' performance, work environment on the teachers' performance and organization culture on the teachers' performance at Muhammadiyah 3 Junior High School Waru. Furthermore, the research population used all teachers at Muhammadiyah 3 Junior High School Waru. This research used explanatory research used a descriptive method with quantitative analysis. Furthermore, the research technique used saturated sampling was a sample collection technique that took all the population members as samples, obtained 35 people as samples of all teachers at Muhammadiyah 3 Junior High School Waru. Moreover, the research data source used primary data by questionnaire distributed to the 35 respondents. In addition, the research analysis method used descriptive statistical analysis and multiple linear regressions analysis with SPSS program (Statistic Package For Social Sciences) 25 version. The research result showed that work ethic had a positive and significant effect on the teachers' performance, work experience had a positive and significant effect on the teacher's performance, and organizational structure had a positive and significant effect on the teacher's performance at Muhammadiyah 3 Junior High School Waru.

Keywords: work ethic, work experience, organizational structure, teachers' performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru, pengalaman kerja terhadap kinerja guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Waru. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh guru SMP Muhammadiyah 3 Waru. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* menggunakan metode deskriptif dengan analisis kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi yang digunakan sebagai sampel, berdasarkan hal tersebut sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh guru SMP Muhammadiyah 3 Waru yang berjumlah 35 orang digunakan sebagai sampel. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner terhadap 35 orang responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Package For Social Sciences*) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Waru.

Kata Kunci: etos kerja, pengalaman kerja, budaya organisasi, kinerja guru

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi yang ada dalam diri seseorang dapat berfungsi secara maksimal dan mampu mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik karena manusia terlibat secara langsung dan berperan aktif dalam sebagai penggerak aktivitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Menurut Nawawi (2016:42) Manusia merupakan faktor utama dalam mewujudkan keberadaan organisasi. Oleh

karena itu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia secara maksimal. Menurut Widodo (dalam Fauzia, 2019) suatu organisasi tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil namun yang terpenting bagaimana sumber daya manusia yang bekerja dengan giat dan berkemauan untuk dapat mencapai hasil yang optimal.

Dalam dunia pendidikan guru merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran penting untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas peserta didik. Dalam proses belajar mengajar di sekolah, guru harus kompeten di bidangnya karena guru menjadi fasilitator untuk mengembangkan *soft-skills* dan *hard-skills* yang terdiri atas aspek pembentukan karakter, pengetahuan, sikap spiritual atau sosial, serta moral sehingga mampu menciptakan manusia yang berkualitas. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran penting untuk dapat mencapai pembangunan dalam bidang pendidikan (Widyastuti, 2021). Kinerja guru adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam hubungannya dengan peningkatan kualitas pendidikan (Widyastuti, 2021). Menurut Ritonga *et al.*, (2020) menjelaskan guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi, antara lain kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual.

Etos kerja perlu dimiliki oleh seorang guru agar dapat mencapai standar yang telah ditetapkan, karena dengan etos kerja yang baik guru mempunyai semangat yang sangat kuat untuk mengerjakan tugasnya secara optimal Sinamo (2015:249) menyatakan bahwa etos kerja adalah hal utama dalam upaya peningkatkan kualitas tenaga kerja atau sumber daya manusia, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial. Setiap organisasi yang ingin maju akan selalu melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja yang tinggi.

Pramesti (2019) menyatakan dengan adanya pengalaman kerja maka seseorang dapat mengetahui tugas yang dibebankan dan berusaha menjalankan dengan sebaik mungkin. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti diutarakan oleh Sutermeister (dalam Machmud dan Setiawan, 2012:213) kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi, fisik, dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

Menurut Muhdar (2020:277) budaya organisasi merupakan salah satu strategi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi dan implementasinya disesuaikan dengan kondisi organisasi. Budaya organisasi merupakan aspek yang sangat penting dan harus selalu dijaga dan dijalankan oleh seluruh individu yang ada dalam organisasi tersebut, budaya organisasi harus mampu memberikan kenyamanan dan dapat mempersatukan cara pandang seluruh warga di dalam sekolah. Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka hal tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Penelitian ini dilakukan sebab adanya fenomena yang terjadi pada SMP Muhammadiyah 3 Waru. Peneliti mendapatkan informasi berdasarkan survei langsung pada tempat penelitian pada SMP Muhammadiyah 3 Waru dan masih ditemukan beberapa guru yang terlambat mengikuti kajian istiqomah. Kajian Istiqomah merupakan suatu kegiatan kerohanian islam, dimana dalam kegiatan tersebut berisi tentang ceramah dan membaca Al-Qur'an. Kegiatan tersebut merupakan kegiatan wajib yang harus diikuti oleh seluruh guru SMP Muhammadiyah 3 Waru. Keterlambatan mencerminkan ketidak disiplin dan ini memiliki arti bahwa guru SMP Muhammadiyah 3 Waru belum sepenuhnya memiliki kinerja yang maksimal. Pada bulan Mei 2021 rata-rata jumlah keterlambatan guru SMP Muhammadiyah 3 Waru sebanyak 2 orang, bulan Juni 2021 hingga Juli 2021 keterlambatan guru sebanyak 5 orang, bulan Agustus 2021 meningkat sebanyak 8 orang, dan pada September 2021 keterlambatan terus meningkat sebanyak 10 orang. Dengan adanya permasalahan tersebut maka penelitian ini perlu dilakukan untuk mengatasi permasalahan kinerja guru yang terjadi pada SMP Muhammadiyah 3 Waru, dimana permasalahan dicerminkan dengan

meningkatnya jumlah guru yang terlambat dalam mengikuti kegiatan kajian istiqomah tersebut. Permasalahan kinerja guru yang terjadi pada SMP Muhammadiyah 3 Waru juga melandasi alasan peneliti menggunakan guru SMP Muhammadiyah 3 Waru sebagai objek penelitian ini.

Adapun kajian teoritis yang dikemukakan oleh para ahli dengan berbagai pendekatan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya menurut Simanjuntak (2011:273) yakni faktor individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Selain itu dalam kajian empiris yang dilakukan peneliti terdahulu oleh Ritonga *et al.*, (2020) menyatakan pengalaman mengajar, etos kerja, dan motivasi mengajar berpengaruh terhadap kinerja guru. Widyastuti (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja, dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Harlina *et al.*, (2019) menyatakan bahwa motivasi, pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Sholiha *et al.*, (2018) menyatakan pendidikan, pengalaman kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Zulkarnaen *et al.*, (2020) menyatakan budaya sekolah, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Rahmat *et al.*, (2020) juga menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pertimbangan dalam memilih variabel Etos kerja, Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi karena peneliti juga menemukan adanya *Research Gap*, variabel Etos kerja terhadap Kinerja Guru, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. Menurut penelitian Ritonga *et al.*, (2020) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya Widyastuti (2021) juga menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun pada penelitian Monika *et al.*, (2019) menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian Harlina *et al.*, (2019) menjelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya Hasil penelitian Sholiha (2018) menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun pada penelitian Barida dan Muarifah (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian Zulkarnaen *et al.*, (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya hasil penelitian Rahmat dan Ramadhani (2020) juga menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun pada hasil penelitian Indajang *et al.* (2020) menyatakan bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut pemaparan yang telah dijelaskan pada latar belakang, fenomena, dan temuan *Research Gap*. Hal tersebut membantu peneliti dalam upaya meningkatkan kinerja guru agar lebih baik. Oleh sebab itu peneliti saat ini melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Waru”**.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan oleh peneliti, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 waru? (2) Apakah terdapat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 waru? (3) Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 waru?. Sedangkan Tujuan Penelitian adalah: (1) Menguji pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Waru. (2) Menguji pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Waru. (3) Menguji Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 waru.

TINJAUAN TEORITIS

Etos Kerja

Etos kerja merupakan suatu kemampuan, semangat dan ketepatan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. menurut Sinamo (2015:249) etos kerja adalah hal utama sebagai upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia. Anoraga (2014:201) menyatakan bahwa etos kerja yaitu suatu pandangan dan sikap yang dimiliki suatu organisasi atau sekelompok manusia dalam bekerja.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu hal yang harus dimiliki oleh setiap individu agar dapat terus maju dan terus berkembang di tempat baru yang akan ia tuju. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi karena pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Menurut Sudika *et al.*, (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan pengetahuan dan keterampilan yang telah dikuasai seseorang dalam suatu pekerjaannya. Basari (2013:45) menyatakan pengalaman kerja merupakan suatu tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan yang dapat diukur dari masa kerjanya dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan seorang karyawan tersebut selama beberapa waktu.

Budaya Organisasi

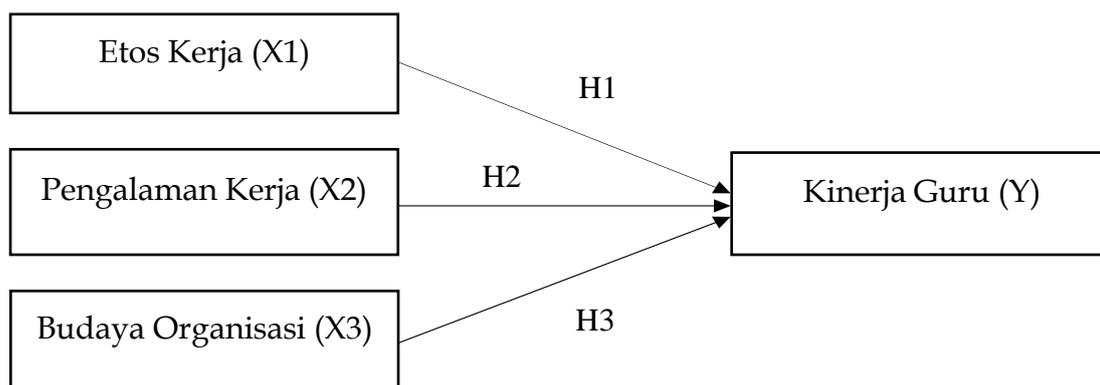
Budaya merupakan suatu hal yang harus dipegang, diajaga, dan diterapkan dalam kehidupan berorganisasi. Menurut Sutrisno (dalam Indajang *et al.*, 2020) budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, dibagi, diterima, serta dipegang oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam. Pratt dan Beaulieu (dalam Muhdar, 2020:276) meyakini bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku dalam organisasi.

Kinerja Guru

Kinerja Guru adalah suatu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang dapat mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:124) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut Hasibuan (2016:93), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

RERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, serta tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka rerangka konseptual yang di gambarkan pada penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

H₁ : Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Waru.

H₂ : Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Waru.

H₃ : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMP Muhammadiyah Waru.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*. Penelitian *explanatory research* merupakan suatu penelitian yang menjelaskan pengaruh antara variabel X dengan Y menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7) metode kuantitatif adalah data penelitian yang berisi tentang angka dan analisis menggunakan statistik. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk memecahkan suatu permasalahan yang diangkat, dan menganalisis data yang diperoleh peneliti. Dalam penelitian ini, metode penelitian deskriptif digunakan untuk mengukur pengaruh Etos Kerja (X₁), Pengalaman Kerja (X₂), dan Budaya Organisasi (X₃) terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Waru (Y).

Gambaran Populasi Penelitian

Populasi adalah sekelompok individu yang memiliki ciri-ciri dan kualitas yang telah ditetapkan (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016:66). Populasi dengan ciri dan kualitas yang telah ditetapkan pada penelitian ini yaitu seorang guru yang masi aktif mengajar, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki pengalaman kerja dan mematuhi budaya yang ada dalam SMP Muhammadiyah 3 Waru. Jadi populasi pada penelitian ini adalah Guru SMP Muhammadiyah 3 Waru yang berjumlah 35 orang dan merupakan guru tetap dan masi aktif pada SMP Muhammadiyah 3 Waru, Sidoarjo.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Sehingga didalam melakukan penelitian sampel dapat digunakan untuk mewakili populasi dengan teknik tertentu. Penarikan sampel dari populasi digunakan untuk menarik sebuah kesimpulan penelitian dari populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi. Jadi dapat disimpulkan sampel yaitu suatu bagian dari populasi yang akan diteliti. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*). Teknik sampling jenuh adalah seluruh anggota populasi yang digunakan

sebagai sampel (Sugiyono, 2017:85). Jadi dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu seluruh guru pada SMP Muhammadiyah 3 Waru yang berjumlah 35 guru.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini menggunakan jenis data subjek (*Self- Report Data*). Data subjek adalah suatu data yang dikumpulkan langsung dari responden untuk memperoleh informasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui (1) Data Primer, dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Data primer adalah hasil dari pengujian tanggapan yang diperoleh dari seluruh guru SMP Muhammadiyah 3 Waru yang digunakan sebagai responden. (2) Data Sekunder, adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber lain yang menjadi responden sasaran penelitian. Pada penelitian ini data sekunder berupa profil organisasi serta visi dan misi SMP Muhammadiyah 3 Waru. Teknik pengumpulan data kuesioner dengan cara melakukan penyebaran beberapa pertanyaan yang telah disusun dalam satu paper kepada responden. Pada teknik pengumpulan data kuesioner ini para responden diberikan pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert. Skala likert yaitu skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur pendapat sekelompok orang mengenai fenomena yang terjadi dalam lingkungannya (Sugiyono, 2017:93). Jadi pilihan jawaban terdapat pada skala 1 sampai dengan 5. Maka dapat di bentuk 5 pilihan angka dengan pilihan nilai:

Tabel 1
Skala Likert

SKOR	KATEGORI
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber : Sugiyono, 2018:153

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel adalah suatu yang diperoleh oleh peneliti dimana penelitian ini dapat dipelajari dan mampu ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu variabel Etos Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3), serta variabel dependen Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Waru (Y). Definisi operasional variabel adalah suatu pengamatan dalam penelitian yang harus diamati, didefinisikan, dan diobservasikan dalam operasional variabel. Pada operasional variabel akan menjelaskan variabel-variabel yang akan diteliti antara lain :

Etos Kerja (EK)

Etos kerja adalah kondisi yang mendorong seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat sehingga terciptanya tujuan perusahaan. Adapun variabel etos kerja dari penelitin ini dan dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang mengacu pada Nitisemito (2001:75) yang disesuaikan dengan objek penelitian antara lain : (1) Sikap karyawan saat bekerja (2) Suasana hati karyawan (3) Keyakinan dalam bekerja (4) Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Pengalaman Kerja (PK)

Pengalaman kerja merupakan suatu modal untuk para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sekarang dijalankan. Dengan pengalaman kerja karyawan

mampu berfikir lebih baik, teliti terhadap sesuatu hal, dan dapat meningkatkan kualitas yang ada dalam diri karyawan tersebut. Menurut Foster dan Seeker (2001:43) ada beberapa indikator pengalaman kerja yang digunakan penulis antara lain : (1) Lama masa kerja (2) Kualitas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (3) Kemampuan terhadap pekerjaan dan peralatan (4) Dapat memprediksi kesulitan di waktu mendatang (5) Berjiwa sosial.

Budaya Organisasi (BO)

Budaya organisasi yaitu suatu hal vital bagi kehidupan dalam berorganisasi, karena dalam budaya organisasi terdapat norma, aturan, nilai-nilai, sikap yang menuntun karyawan untuk melakukan hal-hal baik. Budaya dalam sekolah dapat dilihat dari nilai-nilai, kebiasaan, norma yang dipelihara oleh pimpinan dan para guru disekolah. Menurut Mangkunegara (2005:113) indikator Budaya Organisasi yang digunakan penulis antara lain : (1) Pengendalian emosional pegawai (2) Sikap tegas seorang pegawai (3) Aturan (4) Norma (5) Filosofi Manajemen (6) Iklim dalam organisasi.

Kinerja Guru (KG)

Kinerja adalah seberapa banyak karyawan berkontribusi langsung dalam suatu organisasi dan karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh pimpinan. Menurut Fayol (dalam Sugiyono, 2017:105) indikator Kinerja yang digunakan penulis antara lain : (1) Kuantitas pekerjaan pegawai (2) Kualitas pekerjaan pegawai (3) Kerja sama (4) Inovasi (5) Kemandirian.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:121) instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mengemukakan suatu hal yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi yaitu apabila $r_{Hitung} \geq r_{Tabel}$ sebaliknya instrumen yang tidak valid memiliki validitas rendah dengan nilai $r_{Hitung} < r_{Tabel}$.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu suatu ukuran untuk menunjukkan hasil yang konsisten jika dilakukannya pengukuran menggunakan subjek penelitian yang sama. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban responden stabil dari waktu ke waktu. Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa pengujian dilakukan dengan mencobakan instrumen beberapa kali pada responden dan jika koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha (α). Terdapat fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach Alpha $> 0,6$, namun jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2016 : 47).

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menurut Ghozali (2018:19) yaitu suatu ilmu untuk mendeskripsikan suatu data dan dilihat dari rata-rata (*mean*), modus, median, standar deviasi, minimum dan maksimum. Analisis statistik deskriptif merupakan kumpulan dari aturan-aturan tentang pengumpulan, pengelolaan, penafsiran, dan digunakan menarik kesimpulan dari data statistik terhadap suatu permasalahan yang diambil oleh peneliti. Pada penelitian ini, deskriptif data yang digunakan bersumber dari responden dengan pengisian kuesioner

untuk memberikan jawaban tentang pengaruh etos kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Waru (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda yaitu model regresi untuk menganalisis variabel independen yang berjumlah lebih dari satu (Ghozali, 2016:13). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y). Persamaan Regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KG = \alpha + \beta_1 EK + \beta_2 PK + \beta_3 BO + e$$

Dimana dalam penelitian ini:

KG	= Kinerja Guru
α	= Konstanta
EK	= Etos Kerja
PK	= Pengalaman Kerja
BO	= Budaya Organisasi
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi dan variabel bebas
e	= Kesalahan atau error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016:154). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan dua uji, pertama menggunakan analisis grafik berupa grafik P-P Plot dan pada uji normalitas kedua menggunakan analisis statistik berupa *One-Sample Kolmogorov Test*. Pada uji P-P Plot menjelaskan jika datanya menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tersebut normal, dan apabila datanya tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tersebut tidak berdistribusi normal. Pada Uji normalitas kedua *One-Sample Kolmogorov Test* menjelaskan : a) Jika nilai probabilitas (Asymp.Sig) lebih besar daripada 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal b) Jika nilai probabilitas (Asymp.Sig) lebih kecil daripada 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi adanya korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui terjadinya multikolinearitas atau tidak dengan melihat *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) menurut (Ghozali, 2016:104) : a) Apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi b) Apabila nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > dari 10 maka dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2016:134). Jika variance dan residual sama maka disebut homoskedastisitas dan jika variance berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dalam uji heteroskedastisitas menyatakan : a) Jika pola yang tidak jelas serta titik-titik menyebar, baik diatas maupun dibawah 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas b) jika pola titik-titik yang berbentuk

suatu pola teratur (mengombak, meluas, mengecil) maka dapat dipastikan terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji F

Uji kelayakan model yaitu untuk menunjukkan apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96). Uji F bertujuan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan α sebesar 5%. Kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut : a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka model yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat diterima b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka model yang digunakan dalam penelitian ini tidak layak dan tidak dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi yaitu untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (etos kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi) dalam menerangkan variabel dependen (kinerja guru). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Menurut Ghozali (2011:97) : a) Jika R^2 mendekati 1 (semakin besar nilai R^2) maka menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen dalam penelitian ini dan dapat digunakan analisis berikutnya b) Jika R^2 mendekati 0 (semakin kecil nilai R^2) maka menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang lemah terhadap variabel dependen dalam penelitian ini dan tidak dapat digunakan analisis berikutnya.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan uji t dilakukan dengan menggunakan significance level ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria : a) Jika nilai signifikan $t < 0,05$ maka hipotesis diterima karena koefisien regresi signifikan. Maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen b) Jika nilai signifikan $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak karena koefisien regresi tidak signifikan. Maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengetahui kuesioner tersebut valid, jika pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu mengemukakan suatu hal yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi dengan nilai $r_{Hitung} \geq r_{Tabel}$ sebaliknya instrumen yang tidak valid memiliki validitas rendah dengan nilai $r_{Hitung} < r_{Tabel}$. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	No	Pernyataan	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
Etos Kerja (EK)	X _{1.1}	Saya selalu berusaha memiliki sikap yang baik saat mengajar	0,712	0,333	Valid
	X _{1.2}	Saya selalu berusaha memiliki suasana hati yang baik saat mengajar	0,721	0,333	Valid

	X _{1.3}	Saya yakin terhadap materi yang saya sampaikan terhadap peserta didik	0,796	0,333	Valid
	X _{1.4}	Saya unggul dalam pekerjaan yang sesuai dengan bidang saya	0,622	0,333	Valid
Pengalaman Kerja (PK)	X _{2.1}	Pengalaman kerja yang saya miliki, memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	0,467	0,333	Valid
	X _{2.2}	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan saya, sehingga memudahkan saya dalam penyampaian materi	0,631	0,333	Valid
	X _{2.3}	Saya mampu mengoprasikan sistem dalam pekerjaan saya, sehingga memudahkan saya dalam bekerja	0,762	0,333	Valid
	X _{2.4}	Saya selalu mampu memprediksi masalah yang akan timbul di lingkungan SMP Muhammadiyah 3 Waru	0,701	0,333	Valid
	X _{2.5}	Berjiwa sosial dan memiliki hubungan baik dalam organisasi merupakan pedoman bagi saya dalam melaksanakan pekerjaan saya	0,728	0,333	Valid
Budaya Organisasi (BO)	X _{3.1}	Saya memahami budaya organisasi, sehingga saya mampu mengikuti tatanan yang ada dalam SMP Muhammadiyah 3 Waru	0,394	0,333	Valid
	X _{3.2}	Saya memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan dan resiko terhadap pekerjaan yang saya lakukan	0,725	0,333	Valid
	X _{3.3}	Seluruh pegawai di SMP Muhammadiyah 3 Waru mentaati peraturan yang ada dalam organisasi	0,736	0,333	Valid
	X _{3.4}	Organisasi mendorong pegawai untuk menerima tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan	0,803	0,333	Valid
	X _{3.5}	Seluruh pegawai SMP Muhammadiyah 3 Waru mengikuti budaya yang ada dalam organisasi	0,769	0,333	Valid
	X _{3.6}	Pimpinan SMP Muhammadiyah 3 Waru selalu memberikan kesempatan bagi setiap guru untuk memperbaiki jika memiliki kesalahan	0,786	0,333	Valid
Kinerja Guru (KG)	Y _{1.1}	Saya mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jumlah yang di targetkan oleh SMP Muhammadiyah 3 Waru	0,679	0,333	Valid
	Y _{1.2}	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaannya sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh SMP Muhammadiyah 3 Waru	0,787	0,333	Valid
	Y _{1.3}	Saya selalu mengutamakan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan	0,723	0,333	Valid
	Y _{1.4}	Saya mampu berfikir inovatif untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	0,887	0,333	Valid
	Y _{1.5}	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dengan sebaik mungkin	0,749	0,333	Valid

Sumber: Hasil kuesioner diolah

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat seluruh pernyataan pada variabel independen yaitu etos kerja, pengalaman kerja dan budaya organisasi serta variabel dependen yaitu kinerja guru, keseluruhan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena seluruh pernyataan yang berjumlah 20 item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui kuesioner yang diberikan. Uji reliabilitas menggunakan uji *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, namun jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Etos Kerja (EK)	0,822	Reliabel
Pengalaman Kerja (PK)	0,670	Reliabel
Budaya Organisasi (BO)	0,644	Reliabel
Kinerja Guru (KG)	0,795	Reliabel

Sumber: Hasil kuesioner diolah

Berdasarkan Tabel 3 yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan memiliki data yang konsisten yang berarti jika pernyataan itu diajukan kembali akan memiliki jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Etos Kerja

NO	Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Saya selalu berusaha memiliki sikap yang baik saat mengajar	35	4	5	4,63	0,490
2	Saya selalu berusaha memiliki suasana hati yang baik saat mengajar	35	4	5	4,54	0,505
3	Saya yakin terhadap materi yang saya sampaikan terhadap peserta didik	35	4	5	4,57	0,502
4	Saya unggul dalam pekerjaan yang sesuai dengan bidang saya	35	3	5	4,51	0,562

Sumber: Hasil kuesioner diolah

Tabel 4 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pada pernyataan ke-1 variabel etos kerja menunjukkan bahwa jumlah penelitian (N) yang digunakan adalah 35 orang. Nilai minimum sebesar 4, Nilai maksimumnya sebesar 5, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,63 dan standar deviasi sebesar 0,490.
- 2) Pada pernyataan ke-2 variabel etos kerja menunjukkan bahwa jumlah penelitian (N) yang digunakan adalah 35 orang. Nilai minimum sebesar 4, Nilai maksimumnya sebesar 5, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,54 dan standar deviasi sebesar 0,505.
- 3) Pada pernyataan ke-3 variabel etos kerja menunjukkan bahwa jumlah penelitian (N) yang digunakan adalah 35 orang. Nilai minimum sebesar 4, Nilai maksimumnya sebesar 5, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,57 dan standar deviasi sebesar 0,502.
- 4) Pada pernyataan ke-4 variabel etos kerja menunjukkan bahwa jumlah penelitian (N) yang digunakan adalah 35 orang. Nilai minimum sebesar 3, Nilai maksimumnya sebesar 5, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,51 dan standar deviasi sebesar 0,562.

Tabel 5
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Pengalaman Kerja

NO	Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Pengalaman kerja yang saya miliki, memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	35	3	5	4,43	0,558
2	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan saya, sehingga memudahkan saya dalam penyampaian materi	35	3	5	4,49	0,562
3	Saya mampu mengoprasikan sistem dalam pekerjaan saya, sehingga memudahkan saya dalam bekerja	35	3	5	4,54	0,561
4	Saya selalu mampu memprediksi masalah yang akan timbul di lingkungan SMP Muhammadiyah 3 Waru	35	3	5	4,26	0,701
5	Berjiwa sosial dan memiliki hubungan baik dalam organisasi merupakan pedoman bagi saya dalam melaksanakan pekerjaan saya	35	4	5	4,66	0,482

Sumber: Hasil kuesioner diolah

Tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pada pernyataan ke-1 variabel pengalaman kerja menunjukkan bahwa jumlah penelitian (N) yang digunakan adalah 35 orang. Nilai minimum sebesar 3, Nilai maksimumnya sebesar 5, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,43 dan standar deviasi sebesar 0,558.
- 2) Pada pernyataan ke-2 variabel pengalaman kerja menunjukkan bahwa jumlah penelitian (N) yang digunakan adalah 35 orang. Nilai minimum sebesar 3, Nilai maksimumnya sebesar 5, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,49 dan standar deviasi sebesar 0,562.
- 3) Pada pernyataan ke-3 variabel pengalaman kerja menunjukkan bahwa jumlah penelitian (N) yang digunakan adalah 35 orang. Nilai minimum sebesar 3, Nilai maksimumnya sebesar 5, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,54 dan standar deviasi sebesar 0,561.
- 4) Pada pernyataan ke-4 variabel pengalaman kerja menunjukkan bahwa jumlah penelitian (N) yang digunakan adalah 35 orang. Nilai minimum sebesar 3, Nilai maksimumnya sebesar 5, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,26 dan standar deviasi sebesar 0,701.
- 5) Pada pernyataan ke-5 variabel pengalaman kerja menunjukkan bahwa jumlah penelitian (N) yang digunakan adalah 35 orang. Nilai minimum sebesar 4, Nilai maksimumnya sebesar 5, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,66 dan standar deviasi sebesar 0,482.

Tabel 6
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Budaya Organisasi

NO	Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Saya memahami budaya organisasi, sehingga saya mampu mengikuti tatanan yang ada dalam SMP Muhammadiyah 3 Waru	35	3	5	4,43	0,558
2	Saya memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan dan resiko terhadap pekerjaan yang saya lakukan	35	3	5	4,43	0,608
3	Seluruh pegawai di SMP Muhammadiyah 3 Waru mentaati peraturan yang ada dalam organisasi	35	3	5	4,34	0,539
4	Organisasi mendorong pegawai untuk menerima tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan	35	2	5	4,49	0,658
5	Seluruh pegawai SMP Muhammadiyah 3 Waru mengikuti budaya yang ada dalam organisasi	35	4	5	4,57	0,502

6	Pimpinan SMP Muhammadiyah 3 Waru selalu memberikan kesempatan bagi setiap guru untuk memperbaiki jika memiliki kesalahan	35	2	5	4,49	0,702
---	--	----	---	---	------	-------

Sumber: Hasil kuesioner diolah

Tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pada pernyataan ke-1 variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa jumlah penelitian (N) yang digunakan adalah 35. Nilai minimum sebesar 3, Nilai maksimumnya sebesar 5, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,43 dan standar deviasi sebesar 0,558.
- 2) Pada pernyataan ke-2 variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa jumlah penelitian (N) yang digunakan adalah 35 orang. Nilai minimum sebesar 3, Nilai maksimumnya sebesar 5, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,43 dan standar deviasi sebesar 0,608.
- 3) Pada pernyataan ke-3 variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa jumlah penelitian (N) yang digunakan adalah 35 orang Nilai minimum sebesar 3, Nilai maksimumnya sebesar 5, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,34 dan standar deviasi sebesar 0,539.
- 4) Pada pernyataan ke-4 variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa jumlah penelitian (N) yang digunakan adalah 35 orang Nilai minimum sebesar 2, Nilai maksimumnya sebesar 5, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,49 dan standar deviasi sebesar 0,658.
- 5) Pada pernyataan ke-5 variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa jumlah penelitian (N) yang digunakan adalah 35 orang Nilai minimum sebesar 4, Nilai maksimumnya sebesar 5, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,57 dan standar deviasi sebesar 0,502.
- 6) Pada pernyataan ke-6 variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa jumlah penelitian (N) yang digunakan adalah 35 orang Nilai minimum sebesar 2, Nilai maksimumnya sebesar 5, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,49 dan standar deviasi sebesar 0,702.

Tabel 7
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Guru

NO	Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jumlah yang di targetkan oleh SMP Muhammadiyah 3 Waru	35	4	5	4,54	0,505
2	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaannya sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh SMP Muhammadiyah 3 Waru	35	3	5	4,54	0,561
3	Saya selalu mengutamakan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan	35	3	5	4,54	0,611
4	Saya mampu berfikir inovatif untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	35	3	5	4,46	0,561
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dengan sebaik mungkin	35	4	5	4,57	0,502

Sumber: Hasil kuesioner diolah

Tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pada pernyataan ke-1 variabel kinerja guru menunjukkan bahwa jumlah penelitian (N) yang digunakan adalah 35 orang. Nilai minimum sebesar 4, Nilai maksimumnya sebesar 5, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,54 dan standar deviasi sebesar 0,505.
- 2) Pada pernyataan ke-2 variabel kinerja guru menunjukkan bahwa jumlah penelitian (N) yang digunakan adalah 35 orang. Nilai minimum sebesar 3, Nilai maksimumnya sebesar 5, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,54 dan standar deviasi sebesar 0,561.

- 3) Pada pernyataan ke-3 variabel kinerja guru menunjukkan bahwa jumlah penelitian (N) yang digunakan adalah 35 orang. Nilai minimum sebesar 3, Nilai maksimumnya sebesar 5, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,54 dan standar deviasi sebesar 0,611.
- 4) Pada pernyataan ke-4 variabel kinerja guru menunjukkan bahwa jumlah penelitian (N) yang digunakan adalah 35 orang. Nilai minimum sebesar 3, Nilai maksimumnya sebesar 5, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,46 dan standar deviasi sebesar 0,561.
- 5) Pada pernyataan ke-2 variabel kinerja guru menunjukkan bahwa jumlah penelitian (N) yang digunakan adalah 35 orang. Nilai minimum sebesar 4, Nilai maksimumnya sebesar 5, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,57 dan standar deviasi sebesar 0,502.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu model regresi untuk menganalisis variabel independen yang berjumlah lebih dari satu. Perhitungan regresi linear berganda antara etos kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan dibantu program SPSS 25 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	-2.534	2.331			
	Etos Kerja (EK)	.381	.153	.265	2.491	.018
	Pengalaman Kerja (PK)	.271	.117	.221	2.321	.027
	Budaya Organisasi (BO)	.455	.093	.547	4.885	.000

Sumber: Hasil kuesioner diolah

Adapun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$\text{Kinerja Guru} = (-2,534) + 0,381 \text{ EK} + 0,271 \text{ PK} + 0,455 \text{ BO} + e$$

Hasil persamaan regresi linear berganda memberikan pengertian bahwa :

1. Konstanta (α)

Nilai Konstanta (α) adalah sebesar -2,534 menunjukkan jika variabel Etos Kerja, Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi bernilai 0, maka kinerja guru akan turun sebesar -2,534. Artinya tanpa melihat Etos Kerja, Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi maka Kinerja Guru mengalami penurunan sebesar -2,534.

2. Koefisien Regresi Etos Kerja (EK)

Nilai koefisien regresi etos kerja (β_1) adalah sebesar 0,381 bernilai positif, memiliki arti apabila etos kerja semakin meningkat, maka kinerja guru juga semakin meningkat sebesar 0,381.

3. Koefisien Regresi Pengalaman Kerja (PK)

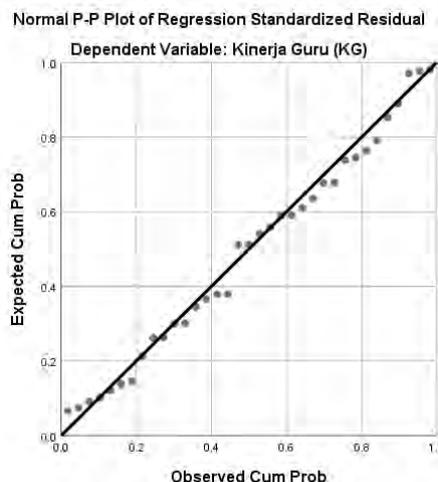
Nilai koefisien regresi pengalaman kerja (β_2) adalah sebesar 0,271 bernilai positif, memiliki arti apabila pengalaman kerja semakin meningkat, maka kinerja guru juga semakin meningkat sebesar 0,271.

4. Koefisien Regresi Budaya Organisasi (BO)

Nilai koefisien regresi budaya organisasi (β_3) adalah sebesar 0,455 bernilai positif, memiliki arti apabila budaya organisasi semakin meningkat, maka kinerja guru juga semakin meningkat sebesar 0,455.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Dalam pengujian ini menggunakan dua pengujian, yang pertama yaitu analisis grafik P-P Plot, dan pada uji normalitas yang kedua menggunakan analisis statistik yaitu *One-Sample Kolmogorov Test*. Hasil normalitas adalah sebagai berikut :



Sumber: Hasil kuesioner diolah

Gambar 2

Hasil Uji Normalitas P-Plot

Hasil uji P-Plot pada Gambar 2 diatas dapat diketahui titik tersebut menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka hasil uji normalitas dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.88491657
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.062
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil kuesioner diolah

Pada Tabel 9 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan *One Simple Kolmogorov-Smirnov Test* yang memiliki nilai tes statistik sebesar 0,084 dan nilai Asymp.Sig yang lebih besar daripada 0,05 yaitu sebesar 0,200, sehingga hasil uji normalitas dapat dikatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui hal tersebut maka digunakan nilai *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila hasil perhitungan TOL lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Etos Kerja (EK)	,505	1,980	Tidak Terjadi <i>Multikolinearitas</i>
Pengalaman Kerja (PK)	,629	1,590	Tidak Terjadi <i>Multikolinearitas</i>
Budaya Organisasi (BO)	,457	2,190	Tidak Terjadi <i>Multikolinearitas</i>

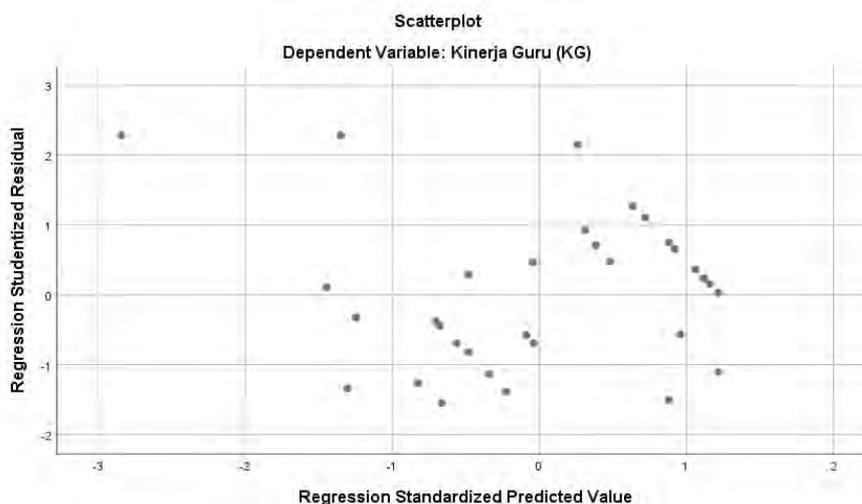
Sumber: Hasil kuesioner diolah

Tabel 10 merupakan hasil uji multikolinearitas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pada variabel Etos Kerja (EK) memiliki nilai tolerance sebesar $0,505 > 0,10$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar $1,980 < 10$. Maka dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Pada variabel Pengalaman Kerja (PK) memiliki nilai tolerance sebesar $0,629 > 0,10$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar $1,590 < 10$. Maka dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
- 3) Pada variabel Budaya Organisasi (BO) memiliki nilai tolerance sebesar $0,457 > 0,10$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar $2,190 < 10$. Maka dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas di lakukan dengan uji scatterplot. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber: Hasil kuesioner diolah

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0, titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja guru melalui variabel independen etos kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi.

Setelah dilakukan uji asumsi klasik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linear dalam penelitian ini bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut,

sehingga pengambilan keputusan melalui Uji F dan uji T yang akan dilakukan dalam penelitian ini akan sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Kelayakan Model (Goodness of fit)

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian etos kerja, pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru layak digunakan sebagai model penelitian. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 11
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123,261	3	41,087	47,839	,000 ^b
	Residual	26,625	31	,859		
	Total	149,886	34			

a. Dependen Variabel : Kinerja Guru (KG)

b. Predictors : (Constant), Etos Kerja (EK), Pengalaman Kerja (PK), Budaya Organisasi (BO)

Sumber: Hasil kuesioner diolah

Tabel 11 menunjukkan hasil uji F dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, Maka hal ini menyatakan bahwa variabel independen yaitu etos kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Waru. Maka penelitian ini layak untuk dilanjutkan.

Uji Koefisien Detereminasi (R²)

Uji koefisien detereminasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat melalui uji koefisien detereminasi (R²), apabila R² mendekati 1 (satu) maka variabel independen yaitu etos kerja, pengalaman kerja, dan budaya orgnisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Waru.

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,907	,822	,805	,927

Sumber: Hasil kuesioner diolah

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,907 atau mendekati 1 (satu), maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu etos kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru.

Nilai R Square sebesar 0,822 atau 82,2% hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu kinerja guru yang dijelaskan melalui variabel independen etos kerja, pengalaman kerja, dan budaya orgnisasi adalah sebesar 82,2% sedangkan sisanya 17,8% dijelaskan dalam variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu etos kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan pengujian menggunakan *significance level* ($\alpha=5\%$) atau 0,05. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 13
Hasil Uji Hipotesis (t-test)

Variabel	t	Sig.
Etos Kerja (EK)	2,491	,018
Pengalaman Kerja (PK)	2,321	,027
Budaya Organisasi (BO)	4,885	,000

Sumber: Hasil kuesioner diolah

Berdasarkan Tabel 13 diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki nilai t sebesar 2,491 dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, sehingga H_1 yang menyatakan Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru diterima.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki nilai t sebesar 2,321 dengan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, sehingga H_2 yang menyatakan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai t sebesar 4,885 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, sehingga H_3 yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru diterima.

Pembahasan

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Waru, Maka hasil penelitian ini semakin tinggi etos kerja para guru SMP Muhammadiyah 3 Waru maka kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Waru semakin baik. Organisasi pendidikan harus selalu mampu meningkatkan etos kerja para guru agar dapat memiliki suatu nilai yang mampu meyakinkan masyarakat bahwa pendidikan yang diberikan SMP Muhammadiyah 3 Waru mampu dan layak. Guru harus memiliki etos kerja yang tinggi, karena guru berada dalam lingkup organisasi pendidikan dimana hal ini mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia dimasa yang akan datang. Apabila kinerja guru mengalami penurunan maka nilai pertama yang harus dilihat yaitu etos kerja para guru tersebut.

Hasil penelitian ini di dukung oleh teori Sinamo (2015:249) yang menyatakan bahwa etos kerja merupakan hal utama sebagai upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia. Ginting (2016:6) juga menyatakan bahwa etos kerja merupakan semangat yang dimiliki para guru dengan ciri khas dan berlandaskan etika dan prespektif untuk diwujudkan dalam tekad dan perilaku para guru di lingkungan SMP Muhammadiyah 3 Waru. Hasil tersebut menunjukkan semakin tinggi etos kerja yang dimiliki para guru, maka semakin baik kinerja para guru SMP Muhammadiyah 3 Waru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ritonga *et al.*, (2020) dan Widyastuti (2021) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja guru atau karyawan dalam suatu organisasi. Namun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Monika *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa terdapat etos kerja guru memiliki determinasi yang tidak signifikan. Hal ini di perjelas melalui resepsi responden tentang etos kerja guru SMP Muhammadiyah 3 Waru dimana jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya selalu berusaha memiliki sikap yang baik saat mengajar" yaitu sebesar 4,63 sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan "Saya unggul dalam pekerjaan yang sesuai dengan bidang saya" yaitu sebesar 4,51.

Etos kerja menunjukkan bagaimana seorang guru dapat bekerja dengan baik dalam lingkungan sekolah SMP Muhammadiyah 3 Waru. Etos kerja yang tinggi dapat berdampak positif bagi lingkungan sekolah dan para peserta didiknya. Hal ini telah diterapkan oleh para guru SMP Muhammadiyah 3 Waru dan diharap mampu memberikan yang terbaik untuk peserta didik dan lingkungan organisasi secara maksimal.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, Maka hasil penelitian ini jika pengalaman kerja para guru SMP Muhammadiyah 3 Waru tinggi maka kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Waru semakin baik. Pengalaman kerja dalam organisasi pendidikan merupakan hal yang sangat penting, dimana dengan adanya pengalaman kerja yang tinggi maka organisasi dapat mengetahui ukuran dalam perolehan ilmu dan keterampilan yang dimiliki guru di SMP Muhammadiyah 3 Waru. Untuk meningkatkan kinerja guru pada SMP Muhammadiyah 3 Waru maka setiap guru perlu memiliki pengalaman kerja. Apabila kinerja guru mengalami penurunan maka dapat dilihat dari pengalaman kerja yang dimiliki masing-masing guru tersebut.

Hasil penelitian ini di dukung oleh teori Basari (2013:45) menyatakan pengalaman kerja merupakan suatu tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan yang dapat diukur dari masa kerjanya dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan seorang karyawan tersebut selama beberapa waktu. Sudika *et al.*, (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan pengetahuan dan keterampilan yang telah dikuasai seseorang dalam suatu pekerjaannya. Hasil tersebut menunjukkan semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki para guru, maka semakin baik kinerja para guru SMP Muhammadiyah 3 Waru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harlina *et al.*, (2020) dan Sholihah (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru atau karyawan dalam suatu organisasi. Namun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Barida dan Muarifah (2019) yang menyatakan pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini di perjelas melalui resepsi responden tentang pengalaman kerja guru SMP Muhammadiyah 3 Waru dimana jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan "Berjiwa sosial dan memiliki hubungan baik dalam organisasi merupakan pedoman bagi saya dalam melaksanakan pekerjaan saya" yaitu sebesar 4,66 dan jawaban terendah terdapat pada pernyataan "Saya selalu mampu memprediksi masalah yang akan timbul di lingkungan SMP Muhammadiyah 3 Waru" yaitu sebesar 4,22.

Pengalaman kerja merupakan sesuatu hal yang harus dimiliki oleh karyawan yang ada dalam suatu organisasi untuk modal dalam bekerja dan setiap guru yang ada di dalam SMP Muhammadiyah 3 Waru telah memiliki pengalaman bekerja sebelumnya. Hal tersebut dapat untuk melihat ukuran dalam perolehan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki guru di SMP Muhammadiyah 3 Waru.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, Maka hasil penelitian ini jika nilai budaya dalam organisasi SMP Muhammadiyah 3 Waru tinggi maka kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Waru semakin baik. Budaya organisasi menjadi sebuah tatanan untuk menjalankan setiap kegiatan yang dalam SMP Muhammadiyah 3 Waru agar tidak melakukan hal yang keluar dari budaya yang ada. Apabila kinerja guru mengalami penurunan maka hal tersebut juga dipengaruhi oleh budaya organisasi SMP Muhammadiyah 3 Waru.

Hasil penelitian ini di dukung oleh teori Robbins (dalam Marbawi, 2016:32) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yaitu suatu persepsi yang dianut oleh anggota organisasi menjadi suatu sistem, dan hal ini yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Ivancevich (dalam Adamy, 2016:27) juga menyatakan budaya organisasi merupakan sesuatu yang dipersepsikan oleh karyawan dan menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan. Maka budaya dalam SMP Muhammadiyah 3 Waru diharap dapat selalu mampu memberikan nilai-nilai yang baik dan memiliki ciri khas yang menjadi pembeda pada sekolah atau organisasi lainnya. Hasil tersebut menunjukkan semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin baik kinerja para guru SMP Muhammadiyah 3 Waru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zulkarnaen *et al.*, (2020) dan Rahmat *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru atau karyawan dalam suatu organisasi. Namun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indajang *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini diperjelas melalui resepsi responden yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi SMP Muhammadiyah 3 Waru sangat baik dimana jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan "Seluruh pegawai SMP Muhammadiyah 3 Waru mengikuti budaya yang ada dalam organisasi" yaitu sebesar 4,57 dan jawaban terendah terdapat pada pernyataan "Seluruh pegawai di SMP Muhammadiyah 3 Waru mentaati peraturan yang ada dalam organisasi " yaitu sebesar 4,34.

Budaya organisasi merupakan suatu hal yang harus selalu dijaga dan terpakna dalam kehidupan berorganisasi. Hal ini relevan dengan fakta bahwa dalam kehidupan berorganisasi SMP Muhammadiyah 3 Waru telah mengimplementasikan budaya organisasi dalam kehidupan sehari-hari.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh variabel Etos kerja, Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMP Muhammadiyah 3 Waru, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Waru. Etos kerja yang tinggi sangat diperlukan karena guru berada dalam lingkup organisasi pendidikan dimana hal ini mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia dimasa yang akan datang. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi etos kerja guru di SMP Muhammadiyah 3 Waru, maka semakin baik tingkat kinerja guru. (2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Waru. Pengalaman kerja dalam organisasi pendidikan merupakan hal yang sangat penting, dimana dengan adanya pengalaman kerja yang tinggi maka organisasi dapat mengetahui ukuran dalam perolehan ilmu dan keterampilan yang dimiliki guru di SMP Muhammadiyah 3 Waru. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki para guru SMP Muhammadiyah 3 Waru, maka semakin baik tingkat kinerja guru. (3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Waru.

Budaya organisasi menjadi sebuah tatanan untuk menjalankan setiap kegiatan yang dalam SMP Muhammadiyah 3 Waru agar tidak melakukan hal yang keluar dari budaya yang ada. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya dalam organisasi SMP Muhammadiyah 3 Waru maka kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Waru semakin baik.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini masih adanya beberapa keterbatasan yaitu: (1) Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas yaitu etos kerja, pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru. Sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru. (2) Penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 35 responden.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulannya. Penulis dapat mengajukan beberapa saran yang diharap dapat memberikan manfaat bagi suatu institusi maupun pihak lain yang terkait, sebagai berikut : (1) Bagi SMP Muhammadiyah 3 Waru dalam upaya meningkatkan kinerja guru maka etos kerja perlu di tingkatkan, karena secara keseluruhan masih terdapat beberapa responden yang belum menilai sangat setuju atas pernyataan-pernyataan tentang pengalaman kerja. (2) Bagi SMP Muhammadiyah 3 Waru dalam upaya meningkatkan kinerja guru maka pengalaman kerja perlu di tingkatkan, karena secara keseluruhan masih terdapat beberapa responden yang belum menilai sangat setuju atas pernyataan-pernyataan tentang pengalaman kerja. (3) Bagi SMP Muhammadiyah 3 Waru dalam upaya meningkatkan kinerja guru maka budaya organisasi perlu di tingkatkan, karena secara keseluruhan masih terdapat beberapa responden yang belum menilai sangat setuju atas pernyataan-pernyataan tentang budaya organisasi. (4) Bagi penelitian yang sejenis diharap mampu menggunakan variabel bebas lainnya selain etos kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi, mengingat terdapat pengaruh sebesar 17,8% dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. (4) Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat menambah sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, Dan Penelitian*. Unimal Press.
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Pt. Rineka Cipta. Jakarta.
- _____. 2014. *Manajemen Bisnis Modern*. Pt. Rineka Cipta. Jakarta.
- Barida, M., dan A. Muarifah. 2019. *Perbedaan Kinerja Guru Bimbingan Dan Konseling Dalam Menyelenggarakan Konseling Individual Ditinjau Dari Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Bekerja*. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling*, 4(1): 22-29.
- Basari, I. 2013. *Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Central Multi Karya Bandung*, *Jurnal Ilmiah*, 41-57.
- Fauzia, A. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya*, *jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(5): 2-4.
- Foster, B., dan Seeker, K. R. 2001. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Pt. Toko Gunung Agung Tbk.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Negeri Diponegoro. Semarang
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Negeri Diponegoro. Semarang.
- Ginting, D. 2016. *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Gramedia (Edisi Pertama). Pt Alex Media Komputindo.

- Harlina, Y., Bachri, A. A., Dan Dewi, M. Sari. 2019. Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 7(1):86-88
- Indajang, K., Jufrizen, J., Dan A.Juliandi. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2):393.
- Kurniawan, A. W., dan Puspitaningtyas, Z. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif (Pertama)*. Pandiva Buku.
- Machmud Dan I. K. Y. Setiawan. 2015. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi* 5(1): 1-11.
- Mangkunegara, A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kedua)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Monika, I. G. A., A. A. G. Agung, Dan K. R. Dantes. 2019. Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah , Budaya Terhadap Kinerja Guru Di SMK Pariwisata Harapan Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2): 138-147.
- Muhdar. 2020. *Manajemen SDM Teori Dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. Rajagrafindo Persada: Depok.
- Nawawi, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (9th Ed.)*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Nitisemito, A. S. 2001, *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Pramesti, Ari. 2019. Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 2 Kuta, Badung. *In Jurnal Widya Publika* 7(1): 53-54.
- Rahmat, Y., Dan M. Ramadhani. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Terpadu Pekanbaru (Yogie Rahmat & Mulya Ramadhani). *Riau Economic And Business*, 11(2): 191-194.
- Ritonga, D. E., R. Pohan., R. Sianturi., G. R. Hutagalung., G. H. Purba. 2020. Pengaruh Pengalaman Mengajar, Etos Kerja Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Sibolga . *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Kebijakan Publik*, 2(2): 126-127.
- Sholiha, E. M. 2018. Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKD Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 7(1): 66-68.
- Simanjuntak, P. J. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Fakultas UI. Jakarta
- Sinamo, J. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Institut Darma Mahardika. Jakarta
- _____. 2015. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Institut Darma Mahardika. Jakarta
- Sudika, I. W., N. Dantes., Dan I. N. Natajaya. 2018. Hubungan Sikap Profesional Guru, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 9(1): 45-46.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta, Bandung
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (26th Ed.)*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno,Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta
- Widyastuti, Y. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Playen. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1):2-4.
- Zulkarnaen., Y. Supriyatin, dan I. K. R Sudiardhita. 2020. Pengaruh budaya sekolah, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2): 176-177.