

## Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru Mts Miftahul Ulum Kradinan

Roisul Kripsiana Salsabila<sup>1\*</sup>, Wahna Widhianingrum<sup>2</sup>, Wijianto<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo  
Corresponding author: roisulsalsabila@gmail.com

### ABSTRACT

**Purpose.** This research is to determine the effect partially and simultaneously of Organizational Culture, Work Ethics and Work Experience on Teacher's Performance of MTs Miftahul Ulum Kradinan.

**Methods.** This research applies the explanatory research method by explaining the position and effects between variables using a quantitative approach by focusing on data analysis starting from collection, interpretation, to presentation of research data processed using SmartPLS with a population of 35 people, all of whom were used as samples or saturation sampling.

**Findings.** This research reveals that Organizational Culture (X1) has a positive but not significant effect on Teacher's Performance (Y) MTs Miftahul Ulum Kradinan, Work Ethics has a positive and significant effect on Teacher's Performance (Y) MTs Miftahul Ulum Kradinan, Work Experience (X3) has a positive but significant effect not significant to Teacher's Performance (Y) MTs Miftahul Ulum Kradinan, and Organizational Culture (X1), Work Ethics (X2), and Work Experience (X3) simultaneously influence Teacher's Performance (Y) MTs Miftahul Ulum Kradinan.

**Implication.** To increase the quality of teacher's performance at MTs Miftahul Ulum Kradinan, it is necessary to direct teachers to maximize their work ethics by getting used to hard work, implementing positive work values, positive speaking style, and maximizing creativity in solving problems and completing responsibilities.

**Keywords.** Organizational Culture, Work Ethics, Work Experience, Performance

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini memiliki tujuan untuk menemukan pengaruh parsial serta simultan Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Miftahul Ulum Kradinan.

**Metode.** Penelitian ini mengaplikasikan metode *explanatory research* dengan menjelaskan kedudukan dan pengaruh antar variabel menggunakan pendekatan kuantitatif yakni dengan memfokuskan pada analisa data mulai dari pengambilan, penafsiran, hingga pemaparan data penelitian yang diolah menggunakan aplikasi *SmartPLS* dengan populasi sejumlah 35 orang dan keseluruhannya dijadikan sampel atau sampel jenuh.

**Hasil.** Penelitian ini memperoleh hasil Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) MTs Miftahul Ulum Kradinan, Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) MTs Miftahul Ulum Kradinan, Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) MTs Miftahul Ulum Kradinan, dan Budaya Organisasi (X1), Etika Kerja (X2), dan

Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) MTs Miftahul Ulum Kradinan.

**Implikasi.** Untuk meningkatkan kualitas kinerja guru MTs Miftahul Ulum Kradinan diperlukan adanya pengarahan kepada para guru demi memaksimalkan etika kerja yang dimiliki dengan pembiasaan kerja keras, implementasi nilai kerja positif, gaya bicara positif, serta pemaksimalan kreatifitas dalam pemecahan masalah dan penyelesaian tanggung jawab.

**Kata Kunci.** Budaya Organisasi, Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja

## 1. Pendahuluan

Madrasah sebagai lembaga pendidikan yang menjadi salah satu wadah untuk membentuk individu menjadi manusia berkualitas yang berkepribadian luhur dan berbudi pekerti yang baik. Demi terlaksananya tujuan tersebut maka madrasah juga bertumpu terhadap kualitas pendidik sebagai objek sumber daya manusianya yang memiliki kecakapan terkait hal mendidik demi terwujudnya pendidikan yang luas (Nasution, 2016). Artinya diperlukan kegiatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memiliki orientasi kinerja yang produktif, kompetitif, dan dinamis sehingga diharapkan mereka mampu mengikuti perubahan untuk mewujudkan tujuan lembaga pendidikan yang mampu bersaing di tingkat global.

Peran dan tanggung jawab guru sebagai pendidik yakni untuk membentuk karakter, sikap, moral, dan juga pengetahuan demi tumbuh kembang peserta didik melalui dunia pendidikan. Maka dari itu, sangat diperlukan guru-guru yang berkualitas dan memiliki kinerja yang unggul agar madrasah mampu melahirkan manusia yang berkualitas pula. Merujuk dari pendapat Ritonga *et, al.*, (2020), kinerja guru sendiri bergantung pada sisi profesionalitas guru dengan berbagai macam kemampuan dan kompetensi yang harus dimiliki, misalnya kompetensi fisik, kompetensi intelektual atau kecerdasan, kompetensi individu atau pribadi, kompetensi spiritual atau keagamaan, dan juga kompetensi sosial.

Lingkungan sosial pada setiap organisasi memiliki ciri khas masing-masing dengan menyesuaikan budaya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Menurut Muhdar dalam Dianti (2022), kinerja organisasi dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi dengan memperhitungkan strategi yang diimplementasikan dengan kondisi yang sesuai pada suatu organisasi. Hal ini menunjukkan adanya budaya organisasi sangat perlu untuk dikelola secara positif agar dapat meningkatkan kualitas kinerja guru dengan skema yang positif pula.

Untuk meningkatkan kualitas hubungan kerja yang positif pada suatu organisasi juga dibutuhkan pengelolaan yang mampu memperbaiki dan menyeimbangkan etika kerja antara sumber daya manusianya. Dengan memiliki sikap yang positif akan menjadikan guru memiliki profesionalitas yang baik juga terhadap profesinya sehingga akan mampu memunculkan kebiasaan yang positif dalam hal mengajar dan memotivasi peserta didik demi terlaksananya pendidikan yang efektif (Sudika et al. 2018).

Selain budaya organisasi dan etika kerja, pengelolaan sumber daya manusia dalam bidang pelayanan pendidikan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja seorang tenaga pendidik. Menurut Sudika dalam Foster (2001), pengalaman kerja dapat membuktikan kemampuan seorang individu yang telah memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaannya yang berkaitan dengan rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuhnya sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan efektif. Dengan terselesaikannya tugas secara efektif ini tentunya dapat mempengaruhi kualitas kinerja yang akan dihasilkan oleh seorang guru terhadap

kewajiban dan tanggung jawab pekerjaannya.

Hasil pengamatan menunjukkan masih terdapat para tenaga pendidik yang perlu menerapkan budaya organisasi ke arah yang lebih positif agar tidak saling egois dan individualis. Penerapan etika kerja yang positif mampu mendukung terciptanya budaya organisasi yang positif dengan cara menghindari sikap tidak disiplin dalam hal mengulur waktu untuk menyelesaikan tugasnya. Selain itu, penempatan dan pengelolaan tenaga pendidik yang masih belum sebanding dengan bidang yang dikuasai oleh masing-masing individu juga dapat mengakibatkan kurangnya optimalisasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum.

Berdasarkan fenomena tersebut, judul yang diambil oleh peneliti adalah "Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum Kradinan". Dari hasil penelitian ini semoga bisa dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak SDM Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum agar mampu memaksimalkan faktor-faktor yang mendukung kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum Kradinan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, etika kerja, dan pengalaman kerja.

## **2. Kajian Pustaka dan Hipotesis**

### **Kinerja Guru**

Pernyataan dari Widyastuti (2021) bahwa demi meningkatkan kualitas pendidikan diperlukan kinerja sebagai salah satu komponen yang penting serta dapat dinilai dari kompetensi yang mampu dipenuhi oleh seorang guru, yakni meliputi kompetensi pendagogik, profesional, sosial, serta kepribadian. Mengacu pada pernyataan bahwa guru merupakan komponen vital dan merupakan kunci kesuksesan dalam kualitas dan keberhasilan pendidikan maka peran guru tidak dapat digantikan oleh siapapun sehingga tujuan pendidikan pun tidak akan tercapai bila peran guru tidak dapat berjalan dengan baik.

Sebagai sarana untuk meningkatkan mutu pendidikan juga diperlukan peningkatan kinerja guru sebagai pendorong tercapainya tujuan pendidikan yang mumpuni dengan mengutip hasil penelitian yang dilakukan oleh Muspawi (2021) yakni: (1) pembinaan kinerja guru; (2) pengawasan kinerja guru; (3) pemberian motivasi; serta (4) pengevaluasian kinerja guru.

### **Budaya Organisasi**

Pernyataan yang diungkap oleh (Jufrizen, 2017), budaya organisasi adalah suatu istilah yang menggambarkan karakter dan pandangan yang dianut oleh para karyawan dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, suasana organisasi yang ideal mampu terbentuk melalui nilai-nilai yang spesifik dari aspek-aspek yang diterapkan di dalam budaya organisasi. Melalui pernyataan tersebut, kesimpulan yang dapat diterangkan yakni budaya organisasi merupakan gambaran karakteristik dari sebuah organisasi yang dilandasi oleh pandangan serta nilai-nilai khusus yang digunakan sebagai acuan sehari-hari bagi para karyawan di sebuah organisasi.

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh Yusmariono (2017) bahwa budaya organisasi memiliki fungsi sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi dengan mempersatukan para anggota organisasi agar memiliki nilai-nilai sebagai bentuk kesepakatan yang akan dilaksanakan oleh pelaku organisasi. Namun selain itu, budaya organisasi memiliki 4 peranan atau fungsi yang lebih spesifik yakni sebagai berikut: (1) sebagai pembeda; (2) sebagai identitas; (3) sebagai komitmen; (4) sebagai sistem sosial.

### **Etika Kerja**

Acuan atau pedoman yang digunakan oleh suatu perorangan maupun organisasi dalam melakukan aktivitas maupun kegiatannya dalam bekerja supaya tidak menimbulkan kerugian untuk organisasi maupun orang lain adalah gambaran etika kerja menurut pendapat Zainuri (2011). Kesimpulan yang didapatkan bahwa etika kerja merupakan salah satu prinsip maupun aturan yang

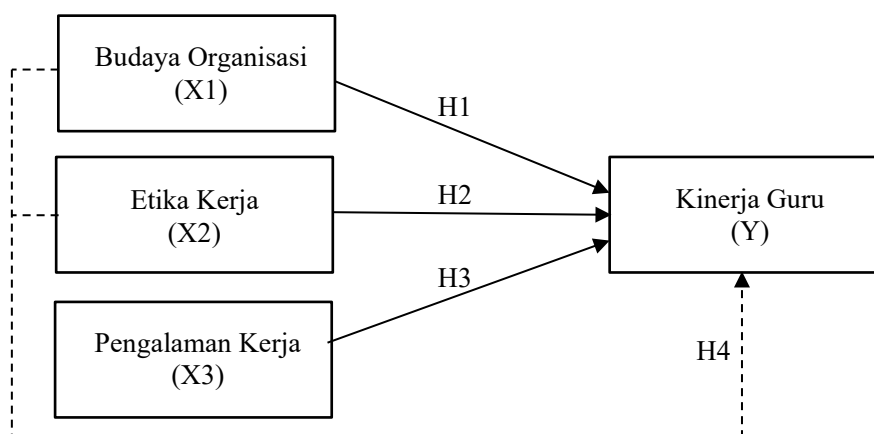
diberlakukan di dalam suatu organisasi atau perorangan yang berkaitan dengan sikap, perbuatan, maupun kewajiban dengan takaran tertentu untuk menghindari adanya kerugian yang timbul sebagai dampak bagi individu lain maupun organisasi lain.

Dari Siagian (2003) menyatakan bahwa beberapa faktor yang dapat melatarbelakangi adanya etika kerja dalam suatu organisasi adalah: (1) motivasi yang dapat menggerakkan atau mendorong perilaku individu agar bisa membentuk suatu etika kerja; (2) penilaian prestasi yang diterapkan untuk mengukur kualitas kerja dari seorang individu untuk memotivasi semangat para individu; (3) peraturan organisasi yang berisi acuan dasar yang digunakan pada sebuah organisasi untuk membatasi perilaku individu maupun kelompok pada sebuah organisasi agar tidak menimbulkan kerugian pada individu maupun organisasi lain; (4) pengawasan yakni proses untuk mengamati suatu kegiatan yang sedang dilakukan pada suatu organisasi; (5) pembinaan organisasi guna meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tujuan yang diinginkan bisa segera tercapai dengan baik.

### Pengalaman Kerja

Menurut Sudika et al. (2018) kemampuan seseorang dalam menyelesaikan dan memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dan diukur dari lama waktu masa kerja yang dimilikinya merupakan definisi dari pengalaman kerja. Menurut pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja yang dimiliki pendidik mampu mempengaruhi kinerja guru yang dapat diamati dari kemampuannya memberikan hasil kerja yang optimal dalam penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab dengan efisien serta efektif.

Seperti pendapat yang dinyatakan oleh Handoko (2013) bahwa telah ditemukan faktor-faktor yang mendasari pengalaman kerja bagi seorang individu yakni: (1) *background* atau latar belakang yang dimiliki para individu terdiri dari tingkat pendidikan, berbagai kursus dan pelatihan yang telah diambil, dan kemampuannya dalam bekerja yang berguna untuk mendefinisikan apa saja yang telah dicapai individu tersebut di masa lampau; (2) *optitude and interest* atau bakat dan minat yang berguna untuk mengukur minat serta kemampuan dari individu tersebut; (3) *attitudes and needs* atau sikap dan kebutuhan yang digunakan untuk mendefinisikan tanggung jawab serta wewenang yang harus dijalankan individu tersebut; (4) analisis serta manipulatif sebagai kemampuan yang berguna untuk mendefinisikan kemampuan penilaian dan analisa dalam pekerjaannya; (5) keterampilan dan kemampuan teknik yang digunakan sebagai tolak ukur seseorang dalam kemampuannya pada aspek teknik yang terdapat dalam pekerjaan dari individu tersebut.



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

H1 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Miftahul Ulum Kradinan.

H2 : Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Miftahul Ulum Kradinan.

H3 : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Miftahul Ulum Kradinan.

H4 : Budaya organisasi, etika kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di MTs Miftahul Ulum Kradinan.

### 3. Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif telah diaplikasikan pada penelitian ini yakni memfokuskan pengambilan, pengolahan, penafsiran, hingga pemaparan datanya menggunakan angka secara sistematis yang akan diolah melalui aplikasi *SmartPLS*. Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini yakni data primer yang telah didapat dari penyebaran angket kepada para responden. Bersamaan dengan penyebaran angke, peneliti juga melakukan observasi dengan mengamati langsung kondisi dan fenomena yang terjadi di lapangan. Mengutip dari Sugiyono dalam Amin et al. (2023) dalam penelitian ini mengaplikasikan teknik pengambilan sampel melalui metode *Non Probability Sampling* atau mengambil seluruh populasi menjadi sampel yakni Sampel Jenuh yang dimana penelitian ini akan dibuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang kecil. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini sebanyak 35 orang dan secara keseluruhan dijadikan sampel pada penelitian ini. Dua macam variabel penelitian telah diaplikasikan dalam penelitian ini yakni: (1) Variabel terikat (*dependent variabel*) atau biasa dinyatakan sebagai variabel Y dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y); (2) Variabel bebas (*independent variabel*) atau biasa dinyatakan sebagai variabel X dalam penelitian ini merupakan Budaya Organisasi (X1), Etika Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3).

Peneliti memutuskan untuk mengolah data hasil penelitian menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0 dikarenakan terbatasnya jumlah populasi dan sampel untuk diteliti menggunakan 2 model data yakni *Outer Model* yang di dalamnya terdapat uji validitas serta uji reliabilitas dan *Inner Model* yang di dalamnya terdapat *R-Square*, *Path Coefficients*, serta *Model Fit*. Selain itu, peneliti juga akan menggunakan pengujian hipotesis demi membuktikan adanya pengaruh secara parsial maupun simultan dari variabel X kepada variabel Y.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Validitas Konvergen

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen 1

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.854			
X1.2	0.819			
X1.3	0.828			
X1.4	0.849			
X2.1		0.803		
X2.2		0.866		
X2.3		0.850		
X2.4		0.754		
X3.1			0.899	
X3.2			0.894	
X3.3			0.689	
X3.4			0.879	
Y1.1				0.890
Y1.2				0.700
Y1.3				0.953
Y1.4				0.913

Berdasarkan tabel 1 sebagai hasil dari pengujian validitas konvergen yaitu dengan melihat *outer loadings* yang dihasilkan oleh indikator-indikator dari tiap variabel sehingga dapat

disimpulkan valid atau tidaknya nilai *loadings factor* jika besarannya melebihi 0,7 dan berwarna hijau.

Terdapat 2 indikator yang berwarna merah dengan artian bahwa nilai *loading factor* yang dihasilkan tidak cukup memenuhi syarat validitas dari indikator tersebut. Indikator yang nilainya kurang dari 0,7 harus dieliminasi agar suatu variabel dapat dikatakan valid sebab indikator-indikator dari variabel tersebut memenuhi syarat validitasnya.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen 2**

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.861			
X1.2	0.812			
X1.3	0.830			
X1.4	0.848			
X2.1		0.810		
X2.2		0.868		
X2.3		0.845		
X2.4		0.751		
X3.1			0.921	
X3.2			0.941	
X3.4			0.882	
Y1.1				0.919
Y1.3				0.939
Y1.4				0.948

Berdasarkan tabel 2, peneliti telah memutuskan untuk mengeliminasi 2 indikator yang tidak valid yakni indikator X3.3 dan indikator Y1.2 sehingga seluruh variabel penelitian sudah dapat dikatakan valid dikarenakan tiap-tiap indikatornya memenuhi syarat validitas dengan nilai *loading factor* melebihi 0,7 dan berwarna hijau.

### Uji Validitas Diskriminan

Metode ini diaplikasikan untuk mengetahui tingkat perbedaan pada tiap-tiap indikator melalui pengukuran instrument dengan melihat nilai AVE sebesar atau lebih dari 0,5 maka bisa dinyatakan valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan - AVE**

Variabel	Average Variance Extracted
X1	0,702
X2	0,672
X3	0,838
Y	0,875

Berdasarkan tabel 3 di atas bisa diamati adanya tiap-tiap variabel memperoleh nilai AVE dengan cukup tinggi dan mampu melebihi syarat dan kriteria besaran nilai (0,5). Nilai output yang dihasilkan dari masing-masing variabel yakni sejumlah 0,702 dari variabel Budaya Organisasi (X1), kemudian nilai output sejumlah 0,672 dari variabel Etika Kerja (X2), lalu nilai output sebesar 0,838 dari variabel Pengalaman Kerja (X3), dan yang terakhir yakni nilai output sebesar 0,875 dari variabel Kinerja Guru (Y).

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan pemaparan grafik maupun tabel di atas bahwa pengujian dengan metode validitas diskriminan menghasilkan nilai AVE dengan variabel yang dinyatakan valid dan berwarna hijau sudah cukup memadai serta dapat menunjukkan

bukti adanya konstruk pada model penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang cukup baik dengan keseluruhan output yang telah dihasilkannya.

### Uji Reliabilitas

Metode ini diaplikasikan demi mengetahui ketepatan skala instrument penelitian melalui pengolahan masing-masing indikator dengan mengamati nilai *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* lebih dari 0,7 maka bisa dinyatakan tepat atau reliabel.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas – Cronbach's Alpha & Composite Reliability**

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)
X1	0,858	0,860	0,904
X2	0,837	0,850	0,891
X3	0,903	0,906	0,939
Y	0,929	0,929	0,955

Peneliti mengambil kesimpulan berdasarkan perolehan tabel yang telah dicantumkan di atas yakni tabel 4 adalah output yang dihasilkan oleh tiap-tiap variabel yang dapat dinyatakan adanya nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* reliabel dan valid mengacu pada besaran nilai output lebih besar dari 0,7 secara keseluruhan.

### R-Square

**Tabel 5. R-Square**

	R-Square	R-Square Adjusted
Y	0.817	0.799

Mengacu pada tabel tersebut telah dinyatakan yakni besaran variabel exogen (X) mempunyai pengaruh yang sangat kuat kepada variabel endogen (Y) dibuktikan perolehan output sebesar 0,817 yang mana berarti sebanyak 81,7% variasi atau perubahan Kinerja Guru terdampak pengaruh oleh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Pengalaman Kerja dengan sebagian sisa sebanyak 18,3% diakibatkan oleh sebab-sebab yang tidak terdapat dalam penelitian ini misalnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, serta kompensasi atau pemberian insentif.

### Path Coefficients

**Tabel 6. Path Coefficients**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
X1 -> Y	0,039	0,027	0,218	0,177	0.859
X2 -> Y	0,649	0,647	0,199	3,267	0.001
X3 -> Y	0,240	0,249	0,137	1,755	0.079

Kriteria pengujian ini terdapat 2 ketentuan yang harus dipenuhi untuk menentukan apakah nilai path coefficients memiliki pengaruh (searah) atau tidak (berlawanan arah) dengan melihat nilai Original Sample (O). Ketentuan pertama, jika *path coefficients* bernilai positif, artinya pengaruh yang dihasilkan oleh suatu variabel terhadap variabel lain dapat dinyatakan satu arah, yang berarti ketika terjadi peningkatan nilai dari satu variabel maka peningkatan nilai juga terjadi pada variabel lain. Ketentuan kedua, apabila *path coefficients* bernilai negatif, artinya pengaruh yang dihasilkan oleh suatu variabel terhadap variabel lain dapat dinyatakan

berlawanan arah, yang berarti ketika terjadi peningkatan nilai dari satu variabel maka penurunan nilai akan dialami oleh variabel lain. Selanjutnya untuk menentukan pengaruhnya signifikan atau tidak, akan ditentukan berdasarkan hasil nilai P-Value dengan ketentuan tidak lebih dari 0,05.

Menurut perolehan hasil pengolahan data pada tabel 7 yang telah dicantumkan maka bisa ditarik kesimpulan:

- 1) X1 terhadap Y : Path Coefficient = 0,039 dan P value = 0,861 > 0,05 yang berarti pengaruh X1 (Budaya Organisasi) terhadap Y (Kinerja Guru) adalah positif namun tidak signifikan
- 2) X2 terhadap Y : Path Coefficient = 0,649 dan P value = 0,001 < 0,05 yang berarti pengaruh X2 (Etika Kerja) terhadap Y (Kinerja Guru) adalah positif dan signifikan
- 3) X3 terhadap Y : Path Coefficient = 0,240 dan P value = 0,058 > 0,05 yang berarti pengaruh X3 (Pengalaman Kerja) terhadap Y (Kinerja Guru) adalah positif namun tidak signifikan.

### Model Fit

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kecocokan model dengan melihat nilai SRMR (*Standardized Root Mean Square*) setelah dilakukan metode *bootstrapping* dengan hasil yang akan dipaparkan sebagai berikut :

**Tabel 7. Model Fit**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	95%	99%
<b>Saturated Model</b>	0.084	0.070	0.121	0.137
<b>Estimated Model</b>	0.084	0.070	0.121	0.137

Berdasarkan tabel yang tertera dapat disimpulkan bahwa hasil estimasi model yang terdapat pada penelitian ini adalah sebesar 0,084 yang artinya data empiris yang terdapat pada penelitian ini mampu mendefinisikan pengaruh antar variabel dalam model sehingga dinyatakan bahwa model *acceptable fit* atau model pada penelitian ini dapat diterima.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Hipotesis Parsial

Dalam penelitian ini menerapkan pengujian hipotesis secara parsial menggunakan ketetapan nilai *T Statistics* harus melebihi 1,96 dengan melihat nilai koefisien jalur strukturalnya yang akan dipaparkan melalui analisis SEM-PLS sebagai berikut :

**Tabel 8. Uji Hipotesis Parsial**

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>
X1 -> Y	0,039	0,040	0,221	0,175
X2 -> Y	0,649	0,636	0,191	3,394
X3 -> Y	0,240	0,248	0,127	1,897

- 1) Hasil uji hipotesis pertama dinyatakan adanya hubungan antar variabel X1 terhadap Y memperoleh nilai korelasi sejumlah 0,175 < 1,96. Nilai original sampel estimate dinyatakan positif yakni sejumlah 0,039 yang berarti arah hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja guru merupakan positif. Kesimpulan yang diambil adalah hipotesis H1 pada penelitian ini ditolak sebab nilai tstatistic < ttabel artinya secara parsial variabel Budaya Organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan kepada variabel Kinerja Guru.
- 2) Hasil uji hipotesis yang kedua dinyatakan adanya hubungan antar variabel X2 terhadap Y memperoleh nilai korelasi sejumlah 3,394 > 1,96. Nilai original sampel estimate dinyatakan



positif yakni sejumlah 0,649 yang berarti arah hubungan antara variabel etika kerja dengan kinerja guru merupakan positif. Kesimpulan yang diambil adalah hipotesis H2 pada penelitian ini diterima sebab nilai  $t_{statistic} > t_{tabel}$  yang berarti secara parsial variabel Etika Kerja memberikan pengaruh signifikan kepada variabel Kinerja Guru.

- 3) Hasil uji hipotesis yang ketiga dinyatakan adanya hubungan antar variabel X3 terhadap Y memperoleh nilai korelasi sejumlah  $1,897 < 1,96$ . Nilai original sampel estimate dinyatakan positif yakni sejumlah 0,240 yang berarti arah hubungan antara variabel pengalaman kerja dengan kinerja guru merupakan positif. Kesimpulan yang diambil adalah hipotesis H3 pada penelitian ini ditolak sebab nilai  $t_{statistic} < t_{tabel}$  artinya secara parsial variabel Pengalaman Kerja tidak memberikan pengaruh signifikan kepada variabel Kinerja Guru.

### Uji Hipotesis Simultan

**Tabel 9. Uji Hipotesis Simultan**

	<b>Sum Square</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>P Value</b>
<b>Total</b>	1,418,557.543	34	0.000	0.000	0.000
<b>Error</b>	962,641.918	31	31,052.965	0.000	0.000
<b>Regression</b>	455,915.625	3	151,971.875	4,894	0.000

Mengacu pada tabel 9 bisa dilihat yakni nilai *P value* dalam deret *Regression* yakni sebesar  $0,00 < 0,05$  yang artinya tiap-tiap variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara simultan atau bersamaan kepada variabel dependen. Maka kesimpulan yang diambil oleh peneliti yakni hipotesis H4 dalam penelitian ini diterima sebab nilai *P value*  $< 0,05$  yang dinyatakan sebagai variabel Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan atau bersamaan terhadap variabel Kinerja Guru.

### 5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Peneliti menemukan adanya keterbatasan dalam penelitian pada variabel budaya organisasi serta pengalaman kerja yang tidak memberikan pengaruh signifikan kepada kinerja guru dikarenakan kesalahan interpretasi kuesioner penelitian yang kurang tepat. Namun pada hasil nilai *R-Square* menunjukkan kinerja guru mendapatkan pengaruh dari variabel budaya organisasi, etika kerja, dan pengalaman kerja sebanyak 81,7%. Artinya pengaruh yang dihasilkan variabel eksogen terhadap variabel endogen dinyatakan sangat kuat. Hal ini bisa menjadi ruang baru bagi peneliti selanjutnya untuk menemukan interpretasi yang tepat terkait variabel yang diaplikasikan pada penelitian ini.

### 6. Kesimpulan

Budaya Organisasi (X1) mempengaruhi secara positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum Kradinan dengan perolehan nilai korelasi sejumlah  $0,175 < 1,96$  dan nilai *original sampel estimate* dinyatakan positif yakni sejumlah 0,039. Etika Kerja (X2) mempengaruhi secara positif serta signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum Kradinan dengan perolehan nilai korelasi sejumlah  $3,394 > 1,96$  dan nilai *original sampel estimate* dinyatakan positif yakni sejumlah 0,649. Pengalaman Kerja (X3) memiliki pengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum Kradinan dengan perolehan nilai korelasi sejumlah  $1,897 < 1,96$  dan nilai *original sampel estimate* dinyatakan positif yakni sejumlah 0,240. Budaya Organisasi (X1), Etika Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum Kradinan dengan perolehan nilai *P value* dalam deret *Regression* adalah sebesar  $0,00 < 0,05$ .

## Daftar Pustaka

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Dianti, P., (2022). Pengaruh Etos Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Smp Muhammadiyah 3 Waru Sonang Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(3), 1–22.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145-158.
- Muspawi, M., (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21(1): 101. doi:10.33087/jjubj.v21i1.1265.
- Nasution, S. P., (2016). Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. *Al-Idarah: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2). IAIN Raden Intan Lampung.
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Model. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1689–1699. <http://journal.umsu.ac.id/index.php/edutech/article/view/4930>
- Ritonga, D. E., Pohan, R., Sianturi, R., Hutagalung G. R., Purba, G. H. (2020). Pengaruh Pengalaman Mengajar, Etos Kerja Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 1 Sibolga. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik*. Universitas Islam Sumatera Utara.
- Sondang P Siagian. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi satu, cetakan kesepuluh*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudika, I. W., Dantes, N., & Natajaya, N. (2018). Hubungan Sikap Profesional Guru, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 9(1), 44-54. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Widyastuti, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Playen. *Media Manajemen Pendidikan*, 4(1), 1-11.
- Yusmariono, Y. (2017). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kompetensi Sosial Guru. *Benchmarking*, 1(2).
- Zainuri, A. (2011). Pengaruh Etika Kerja Dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kjks/Ujks Koperasi Kab. Pati). IAIN Walisongo.