

The Effect Of Organizational Culture, Collaborations, And Professionalism On Teachers Commitments In Madrasah Diniyah Salafiyah Ar-Riyadl Jabon Sidoarjo

Pengaruh Budaya Organisasi, Rekan Kerja, Dan Profesionalisme Terhadap Komitmen Guru Di Madrasah Diniyah Salafiyah Ar-Riyadl Jabon Sidoarjo

M Vrandy Nur Alfian^{1*}, Dewi Andriani²
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo^{1,2}
geblemu@gmail.com¹

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture, colleagues, professionalism on the work commitment of teachers at Madrasah Diniyah Salafiyah Ar-Riyadl, Jabon District. This type of research is a research that uses quantitative methods, because it uses research data in the form of numbers and is analyzed using statistics. The population in this study were all teachers at Madrasah Diniyah Salafiyah Ar-riyadl as many as 50 teachers. The sampling technique used is the saturated sample technique so that the sample in this study is 50 teachers. The data analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, f test, t test. The partial test results show that the organizational culture variable has a positive and significant effect on teacher commitment, colleagues have a positive and significant effect on teacher commitment, professionalism has a positive and significant effect on teacher commitment, and simultaneously the organizational culture variables, colleagues and professionalism together have a positive and significant effect on teacher commitment.

Keywords : Organizational Culture, Colleagues, Professionalism, Commitment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, Rekan kerja, Profesionalisme terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Diniyah Salafiyah Ar-Riyadl Kecamatan Jabon. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian berupa angka angka dan di analisis menggunakan statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Madrasah Diniyah Salafiyah Ar-riyadl sebanyak 50 guru. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 orang guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji f, uji t. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap komitmen guru, rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap komitmen guru, profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap komitmen guru, dan secara simultan variabel budaya organisasi, rekan kerja dan profesionalisme secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Rekan Kerja, Profesionalisme, Komitmen.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam dunia Pendidikan. Perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional Lembaga harus mampu tetap eksis dan berani menghadapi tantangan zaman. Peran serta implikasi sumber daya sangat penting terutama dalam menghadapi perubahan dan upaya memenangkan persaingan. Oleh karena itu, sumber daya yang di miliki oleh Lembaga Pendidikan haruslah kuat terutama dalam konteks kekinian. Menurut (Purnama 2016) yang dimaksud dengan sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.

Budaya organisasi merupakan eksistensi suatu organisasi yang terbentuk dari hasil saling mempengaruhi antara nilai, norma, sikap atau perilaku yang di ciptakan dan di

kembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan dan pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah yang ada, Budaya organisasi menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, dengan guru yang lainnya. Setiap organisasi memiliki karakteristik budayanya masing masing yang menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. secara spesifik budaya organisasi dalam suatu perusahaan akan ditentukan oleh kondisi kerjasama tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku di perusahaan tersebut (Giantari and Riana 2017).

Rekan kerja adalah Rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan (Wibowo and Tholok 2019). Dalam pihak internal terdapat individu- individu yang merupakan aktifis yang ada di organisasi, individu tidak akan lepas dengan individu lain. Karena individu tersebut adalah bagian dari lingkungan pekerjaan seseorang. Individu lain dapat berperan sebagai atasan, bawahan ataupun rekan kerja yang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Setiap individu didalam perusahaan atau organisasi saling berperan dan saling berkaitan satu sama lain. Keterkaitan antar individu biasanya disebut dengan hubungan interpersonal.

Selanjutnya Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan Pendidikan profesi. Profesionalisme guru merupakan faktor utama dimana di dalamnya terdapat kemampuan mengajar guru dan kepribadian yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Profesionalisme memiliki makna menunjuk pada derajat atau tingkat penampilan seseorang sebagai seorang yang profesional dalam melaksanakan profesi yang di tekuninya (Dan et al. 2017).

Komitmen adalah suatu keadaan di mana seseorang menjadi terikat oleh tindakannya sehingga memunculkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Komitmen guru dalam mengajar merupakan tekad guru yang paling utama untuk menunjukkan kesungguhan dan mengarahkan segala kemampuan secara profesional dalam melaksanakan tugas. komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengepresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Hal ini menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan menunjukkan usaha sebaik mungkin dalam bekerja agar visi misinya tercapai (Tobing, Purba, and Situmorang 2017).

Madrasah diniyah salafiah Ar-Riyadl merupakan lembaga pendidikan keagamaan pada jalur non formal secara komprehensif mampu memberikan pendidikan keagamaan kepada anak didik (yang tidak dipenuhi pada sekolah formal) dan diberikan dengan sistem klasikal maupun paktik. Madrasah diniyah ini dinaungi oleh pondok pesantren Roudhotul Mutaalimin-Mutaalimat desa kedung cangkring kecamatan Jabon Kabupaten Sidoarjo. Untuk santri yang belajar di madrasah diniyah merupakan semua santri yang mondok di pondok pesantren Roudhotul Mutaalimin-Mutaalimat dan juga santri yang berasal dari daerah pondok (Santri kampung).

Guru Madrasah diniyah salafiyah Ar-Riyadl sendiri merupakan santri yang mondok lama, beberapa alumni, dan juga keluarga pondok pesantren di anggap mampu dan sudah di percayai oleh kiai untuk mengemban tugas mengajar para santri diniyah. Selain itu guru madrasah adalah sebagai tangan atau mata kiai (Pengawas para santri) karena tidak mungkin seorang kiai setiap waktu dapat mengawasi santrinya yang di dalam pondok pesantren. Jadi guru madrasah ini sangat penting untuk menjalankan Visi dan Misi Pondok pesantren maupun Madrasah diniyah.

Selain itu kebiasaan yang sering terjadi pada guru di madrasah diniyah salafiah Ar- riyadl guru beberapa melakukan kesalahan, misalnya telat datang mengajar, tidak mengikuti kegiatan, tidak mengajar tanpa alasan yang jelas , kurang kompaknya antar guru dan sering mempunyai kepentingan pribadi diluar madrasah, sehingga mempengaruhi absensi guru. Rata-rata umur guru di madrasah diniyah salafiyah Ar-riyadl adalah 20-50 tahun. Jadi masih sering sibuk dengan pekerjaan sehari-hari. Belum lagi kondisi cuaca yang terkadang tidak mendukung seringkali menjadi alasan guru tidak hadir di tempat mengajar. Dengan kondisi yang demikian sangat mempengaruhi kinerja mengajar dari guru baru karena melihat kebiasaan guru yang lebih senior.

Dalam masa baktinya seorang guru mempunyai sisi profesionalisme yang bisa di dapatkan pada saat aktivitas mengajar. Guru madrasah diniyah sebagai sosok yang di teladani dalam madrasah. Guru harus bekerja sesuai prosedur yang berlaku, tepat waktu dalam mengajar, mengajar sesuai silabus dan menjalankan porsi tugasnya masing-masing. Maka komitmen guru itu sendiri akan semakin baik dan akan memperkecil kesalahan-kesalahan yang terjadi didalam organisasi.

Dalam hal ini dibutuhkan komitmen keseriusan dalam memberikan ilmu kepada santri, para guru harus melakukan hal apapun terhadap santri agar bisa memahami materi, membantu murid dalam hal belajar. Para guru perlu memahami karakter satu sama lain dan memahami akar permasalahan yang terjadi, karena mengayomi santri, pada guru madrasah diniyah Salafiyah Ar-riyadl orientasinya adalah bagaimana mereka mendapatkan ridho dan berkah dari kiyai. Maka setiap keputusan yang diambil pun harus benar-benar tepat agar tidak terjadi kesalahan yang sama dan harus memberikan nilai agama dan norma untuk madrasah diniyah salafiyah ini agar berjalan dengan efektif.

3. Metode

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil kebenaran dan pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur metodologi penelitian yang sudah diterapkan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan mengembangkan teori serta hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam yang terjadi.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Madrasah Diniyah Salafiyah Ar-riyadl kompleks Ponpes Roudhotul Mutaalimin Mutaalimat Jl. Magersari No.36 Dusun Magersari Desa Kedungcangkring kecamatan Jabon Kabupaten Sidoarjo.

Definisi Operasional

Budaya organisasi merupakan eksistensi suatu organisasi yang terbentuk dari hasil saling mempengaruhi antara nilai, norma, sikap atau perilaku yang di ciptakan dan di kembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan dan pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah yang ada.

Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Dalam pihak internal terdapat individu-individu yang merupakan aktifis yang ada di organisasi, individu tidak akan lepas dengan individu

Profesional artinya ahli dalam bidangnya. Jika seorang manajer mengaku sebagai seorang yang profesional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam

bidangnya. Harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya.

Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi

Indikator Variabel

Tabel 1.

No	Variabel	Indikator Variabel	Tingkat Pengukuran
1.	Budaya Organisasi (X1)	1. Hubungan antar individu dengan individu 2. Kerjasama	Interval
2.	Rekan Kerja (X2)	1. Hubungan diantara sesama guru 2. Hubungan antara guru terhadap pimpinan 3. Hubungan antara pimpinan terhadap bawahan	Interval
3.	Profesionalisme (X3)	1. Kompetensi 2. Efektifitas 3. Efisiensi 4. Tanggung jawab	Interval
4.	Komitmen (Y)	1. Afektif 2. Berkelanjutan	Interval

Populasi dan Sampel

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi meliputi jumlah dan seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subyek atau obyek penelitian. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Madrasah Diniyah Salafiyah Ar-riyadl sebanyak 50 guru. sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *teknik nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, yang menggunakan seluruh jumlah karyawan yang ada. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan seluruh guru Madrasah Diniyah Salafiyah Ar-riyadl sebanyak 50 orang guru

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini menggunakan data primer dan skunder. Data primer pada penelitian ini berasal dari data responden mengenai Pengaruh Budaya organisasi, Rekan kerja dan Profesionalisme terhadap Komitmen guru di Madrasah Diniyah Salafiyah Ar-riyadl. Sedangkan data sekunder penelitian ini berasal dari madrasah Diniyah Salafiyah Ar-riyadl yang meliputi struktur organisasi, company profil, absensi guru, profil guru.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Salah satu analisis yang digunakan dalam skripsi ini adalah analisis deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk menguraikan tentang karakteristik dari suatu keadaan atau objek yang diteliti. Analisis ini mengemukakan data responden seperti karakteristik responden.

Tabel 2. Penyebaran kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	50
Kuesioner yang kembali	50
Presentase respon rate	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0
Total kuesioner yang dianalisis	50

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari data tabel 4.1 diatas diperoleh keterangan bahwa kuesioner yang disebar sejumlah 50 sehingga yang dianalisis sebanyak 50 responden.

Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, maka diambil jumlah responden sejumlah 50 orang guru. Responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, alamat. Berikut hasil klasifikasi responden.

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Responden Berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki – laki	37	74%
Perempuan	13	26%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah guru yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak di banding yang berjenis kelamin responden perempuan. Jumlah responden laki-laki sebanyak 37 orang (74%) dan perempuan sebanyak 13 orang (26%).

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. Responden Berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
5 Tahun - 20 Tahun	9	18%
21 Tahun - 30 Tahun	19	38%
31 Tahun - 40 Tahun	15	30%
41 Tahun - 50 Tahun	3	6%
51 Tahun - 60 Tahun	4	8%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang berusia 15-20 tahun sebanyak 9 orang (18%), usia 21-30 tahun sebanyak 19 orang (38%), usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang (30%), usia 41-50 sebanyak 3 orang (6%), dan usia 51-60 sebanyak 4 orang (8%).

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Alamat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang alamat responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Responden Berdasarkan Alamat

Alamat	Jumlah	Persentase (%)
Sidoarjo	32	64%
Pasuruan	15	30%
Surabaya	3	6%
Mojokerto	0	0%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Kemudian responden paling banyak yang beralamat di Sidoarjo sebanyak 32 orang (64%), yang beralamat di Pasuruan sebanyak 15 orang (30%), dan yang beralamat Surabaya sebanyak 3 orang (6%).

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2010) valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan (validitas) suatu alat ukur. Pada penelitian serta uji validitas ini suatu butir atau variabel dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$.

koefisien validitas (r_{kritis}) itu kurang daripada 0,30 biasanya dianggap sebagai tidak memuaskan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Jika nilai $r_{hitung} \geq 0,30$ maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < 0,30$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Hasil Uji Validitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r- hitung)	r-kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,665	0,30	Valid
	X1,2	0,667		Valid
	X1,3	0,738		Valid
	X1.4	0,723		Valid
Rekan Kerja	X2.1	0,582	0,30	Valid
	X2.2	0,601		Valid
	X2.3	0,793		Valid
	X2.4	0,761		Valid
Profesionalisme	X3.1	0,481	0,3	Valid
	X3.2	0,486		Valid
	X3.3	0,600		Valid
	X3.4	0,678		Valid
	X3.5	0,619		Valid
	X3.6	0,619		Valid
	X3.7	0,468		Valid
	X3.8	0,436		Valid
Komitmen	Y.1	0,548	0,30	Valid
	Y.2	0,801		Valid
	Y.3	0,726		Valid
	Y.4	0,642		Valid

Sumber : Output Data SPSS, 22

Berdasarkan hasil pengujian validitas dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel (X) dan variabel (Y) mempunyai nilai korelasi diatas r_{kritis} 0,30 ($>0,30$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner pada variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuesioner yang merupakan indicator dari variabel-variabel yang diteliti. Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel peneitian suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic (*Cronbach Alpha*). Suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jike memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Hasil
Budaya Organisasi	0,634	0,60	Reliabel
Rekan Kerja	0,629		Reliabel
Profesionalisme	0,667		Reliabel
Komitmen	0,615		Reliabel

Sumber : Output Data SPSS, 22

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach alpha* pada variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,634, variabel rekan kerja (X2) sebesar 0,629, variabel profesionalisme (X3) sebesar 0,667, dan variabel komitmen (Y) sebesar 0,615. Dari ke empat variabel tersebut diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60, maka butir pernyataan dari ke empat variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Ghazali (2016:154-156). Uji statistik yang digunakan adalah uji statistik non parametric one Kolmogorov Smirnov. Apabila angka probabilitas $< \alpha = 0,05$ maka variabel tidak terdistribusi secara normal. Sebaliknya jika angka probabilitas $> \alpha = 0,05$ maka variabel terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Normalitas

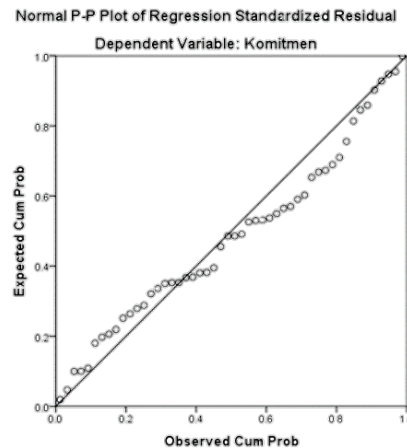
Tabel 8. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.38964162
Most Extreme	Absolute	.114
Differences	Positive	.114
	Negative	-.073
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Output Data SPSS, 22

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai Asymp Sig sebesar 0,111 artinya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Untuk mengetahui normal atau tidaknya juga dapat dilakukan melalui metode grafis atau pengujian *Normality P-P Plot of regression Standardized Residual Normality*. Suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila sebaran data tersebut membentuk titik – titik yang mendekati garis diagonal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

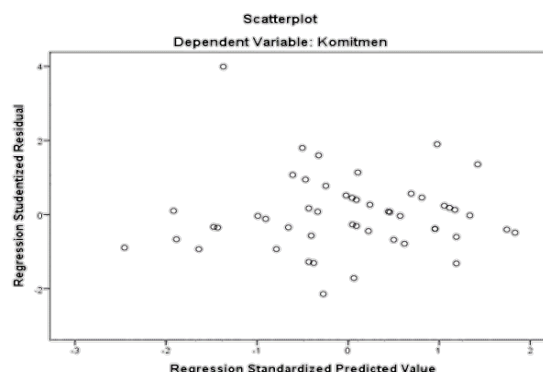
Sumber : Output Data SPSS, 22

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa grafik *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis horizontal serta mengikuti arah garis diagonal. Hasil tersebut dikatakan telah memenuhi syarat *Normal Probability Plot* sehingga penelitian ini berdistribusi normal.

Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam mode regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik Scatter Plot dengan ketentuan :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Output Data SPSS, 22

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik – titik data yang digunakan pada penelitian ini menyebar secara acak baik di bagian atas angka nol atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu *vertical* atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya dan variance inflation factor (VIF). Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	.928	1.077
Rekan Kerja	.877	1.140
Profesionalisme	.941	1.063

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber : Output Data SPSS, 22

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF dari variabel budaya organisasi sebesar 1,077 (<10), variabel rekan kerja sebesar 1,140 (<10), dan variabel profesionalisme 1,063 (<10). Dan nilai tolerance dari variabel budaya organisasi, rekan kerja dan komitmen tersebut ($>0,1$). Maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas. Artinya bahwa diantara variabel bebas (budaya organisasi, rekan kerja, dan profesionalisme) tidak saling mempengaruhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya faktor variabel yang digunakan. Juga bertujuan untuk mengetahui arah hubungan apakah variabel independen dengan variabel dependen mengalami hubungan positif ataupun negatif.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.535	2.960		.181	.857
Budaya Organisasi	.245	.116	.238	2.112	.040
Rekan Kerja	.430	.103	.482	4.165	.000
Profesionalisme	.150	.070	.238	2.130	.039

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber : Output Data SPSS, 22

Adapun persamaan regresi linier yang didapatkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,535 + 0,245X_1 + 0,430X_2 + 0,150X_3$$

1) Konstanta (a)

Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel budaya organisasi (X_1), rekan kerja (X_2) dan profesionalisme (X_3), bila variabel budaya organisasi (X_1), rekan kerja (X_2) dan profesionalisme (X_3) adalah 0 (nol), maka nilai variabel komitmen (Y) sebesar 0,535.

2) Budaya organisasi (X_1)

Koefisien bernilai positif (0,245) antara variabel budaya organisasi (X_1) dan variabel komitmen (Y) artinya variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) mempengaruhi variabel komitmen (Y). Jika variabel pelatihan mengalami kenaikan satu - satuan, maka variabel komitmen akan mengalami kenaikan sebesar 0,245.

3) Rekan Kerja (X_2)

Koefisien bernilai positif (0,430) antara variabel Rekan Kerja (X_2) dan variabel komitmen (Y) artinya variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Dapat disimpulkan bahwa variabel rekan kerja (X_2) mempengaruhi variabel komitmen (Y). Jika variabel rekan kerja mengalami kenaikan satu - satuan, maka variabel komitmen akan mengalami kenaikan sebesar 0,430

4) Profesionalisme (X_3)

Koefisien bernilai positif (0,150) antara variabel profesionalisme (X_3) dan variabel komitmen (Y) artinya variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme (X_3) mempengaruhi variabel komitmen (Y). jika variabel profesionalisme mengalami kenaikan satu – satuan, maka variabel komitmen akan mengalami kenaikan sebesar 0,150.

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.535	2.960		.181	.857
	Budaya Organisasi	.245	.116	.238	2.112	.040
	Rekan Kerja	.430	.103	.482	4.165	.000
	Profesionalisme	.150	.070	.238	2.130	.039

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber : Output Data SPSS, 22

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha=0,05$) dan *degree of freedom* sebesar $k=3$ dan $df= n-k-1$ ($50-3-1=46$) sehingga dapat diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,678866. Berdasarkan hasil uji parsial dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen

H_0 : $b_1 = 0$ variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

$H_1 : b_1 > 0$ variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,112, hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,112 lebih besar dari t_{tabel} 1,67866 dan tabel uji parsial diatas juga menunjukkan bahwa nilai sig = 0,040 yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya bahwa secara parsial variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen guru di madrasah diniyah salafiyah ar-riyadl.

2) Pengaruh Rekan Kerja Terhadap Komitmen

$H_0 : b_2 = 0$ variabel rekan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

$H_2 : b_2 > 0$ variabel rekan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,165, hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 4,165 lebih besar dari t_{tabel} 1,67866 dan tabel uji parsial diatas juga menunjukkan bahwa nilai sig = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya bahwa secara parsial variabel rekan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen guru di madrasah diniyah salafiyah ar-riyadl.

3) Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen

$H_0 : b_3 = 0$ variabel profesionalisme secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

$H_3 : b_3 > 0$ variabel profesionalisme secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,130, hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,130 lebih besar dari t_{tabel} 1,67866 dan tabel uji parsial diatas juga menunjukkan bahwa nilai sig = 0,039 yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya bahwa secara parsial variabel profesionalisme mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen guru di madrasah diniyah salafiyah ar-riyadl.

Uji Simultan

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.256	3	26.752	13.005	.000 ^b
	Residual	94.624	46	2.057		
	Total	174.880	49			

a. Dependent Variable: Komitmen

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Budaya Organisasi, Rekan Kerja

Sumber : Output Data SPSS, 22

Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 13,005 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar $k=3$ dan $df_2 = n-k-1$ ($50-3-1=46$) maka didapat nilai F_{tabel} sebesar 2,81. Dengan begitu F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 2,81 dan pada tabel uji simultan diatas juga menunjukkan nilai sig = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Jadi variabel budaya organisasi (X_1), rekan kerja (X_2), dan profesionalisme (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel komitmen guru (Y) di madrasah diniyah salafiyah ar-riyadl.

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti maka hasil yang diperoleh melalui program aplikasi SPSS *statistic* versi 22. Bahwa variabel Budaya Organisasi, Rekan Kerja dan Profesionalismen terhadap Komitmen Guru di Madrasah Diniyah Salafiyah Ar-Riyadl sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen

Berdasarkan hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru, sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada di lembaga, maka komitmen guru semakin meningkat.

Berdasarkan dari hasil studi empiris jawaban responden pada variabel budaya organisasi dapat diketahui bahwa kuisioner yang mendukung hipotesis pertama yaitu terdapat pada poin X1.1 yaitu “guru saling betegur sapa satu sama lain” karena memiliki nilai tertinggi dari pada pernyataan kuisioner yang lainnya.

Penelitian ini serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tobing L *et al.*, (2017) dan I Gusti Ayu Ketut Ratna Dewi, Ida Bagus Ketut Surya (2017), yang menemukan hasil bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Gumilar G *et al.*, (2020), yang menemukan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen guru.

2. Hipotesis kedua : Rekan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen

Berdasarkan hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru, sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin baik rekan kerja yang ada di lembaga, maka komitmen guru semakin meningkat.

Berdasarkan dari hasil studi empiris dapat di ketahui bahwa kuisioner yang mendukung hipotesis kedua yaitu terdapat pada poin X2.1 yaitu “Guru saling menerapkan perilaku tolong – menolong sesama guru, karena memiliki nilai rata-rata tertinggi daripada pernyataan kuisioner yang lainnya.

Penelitian ini serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maria Ulva(2016) dan Dina Christina S (2015), yang menemukan hasil bahwa rekan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Ningkiswari dan Wulandari (2017), yang menemukan hasil bahwa rekan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen guru.

3. Hipotesis ketiga : Profesionalisme berpengaruh terhadap Komitmen

Berdasarkan hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru, sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin baik profesionalisme yang ada di lembaga, maka komitmen guru semakin meningkat.

Berdasarkan dari hasil studi empiris jawaban responden pada variabel profesionalisme dapat diketahui bahwa kuisioner yang mendukung hipotesis ketiga yaitu terdapat pada poin X3.6 yaitu “Guru menyusun target belajar” karena memiliki nilai rata-rata tertinggi dari pada pernyataan kuisioner yang lainnya.

Penelitian ini serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Rahayuningsih (2012) dan Anggun Retha Armani Margunani (2017), yang menemukan hasil bahwa profesionalisme memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Muliaty (2021), yang menemukan hasil bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap komitmen guru.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai budaya organisasi, rekan kerja dan profesionalisme terhadap komitmen guru yang dilakukan di Madrasah Diniyah Salafiyah Ar – Riyadl maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap komitmen guru di Madrasah Diniyah Salafiyah Ar – Riyadl.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap komitmen guru di Madrasah Diniyah Salafiyah Ar – Riyadl.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap komitmen guru di Madrasah Diniyah Salafiyah Ar – Riyadl.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, rekan kerja dan profesionalisme secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru di Madrasah Diniyah Salafiyah Ar – Riyadl.

Daftar Pustaka

- Ayu, I Gusti, Ketut Ratna, Ida Bagus, and Ketut Surya. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Denpasar." *E-Jurnal Manajemen* 6(1): 289–316.
- Dan, Disiplin Kerja, Ekonomi Di, S M A Negeri, and Anggun Retha Armani. 2017. "Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Sragen." *Economic Education Analysis Journal* 6(1): 70–82.
- Giantari, I., and I. Riana. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6(12): 245565.
- Pettarani, Andi, Herman Sjahrudin, and Abd. Mansyur Mus. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai." *Jurnal Organisasi Dan Manajemen* (1): 66–81.
- Purnama, B. 2016. "Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah." *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY* 12(2): 113839.
- Tobing, Lidya Afriani L., Saut Purba, and Benyamin Situmorang. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Tebing Tinggi." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2): 28–37.
<https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jmpi/article/view/9732>.
- Wibowo, Fx Pudjo, and Fidellis Wato Tholok. 2019. "Pengaruh Pekerjaan, Promosi, Rekan Kerja, Atasan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Primissima Medari Sleman Yogyakarta." *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 11(2): 218.