



## PENGARUH ORGANIZATIONAL LEARNING TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI DAN KOMITMEN

Ahmad Rojab Awwaluddin Ardiansyah<sup>a</sup>, Wahyu Eko Pujianto<sup>b</sup>

<sup>a</sup> a Fakultas Ekonomi / Program Studi Manajemen, [ahmadrojab07@gmail.com](mailto:ahmadrojab07@gmail.com) , Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

<sup>b</sup> Fakultas Ekonomi / Program Studi Manajemen, [wahyueko.mnj@unusida.ac.id](mailto:wahyueko.mnj@unusida.ac.id) , Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

### ABSTRAK

The aim of this research was to determine the effect of organizational learning on teacher performance through motivation and commitment to private teachers in Sukodono District, Sidoarjo Regency. This study used a sample of private teachers in Sukodono District, Sidoarjo Regency. This sample was taken using Cluster Sampling as many as 80 respondents. The data analysis technique used in this study is descriptive analysis and factor confirmation analysis in structural modeling using the SmartPLS application. 3.0. Data testing techniques in this study include convergent validity, Average Variance Extracted (AVE), composite Reliability, Cronbach Alpha, R-Square and Estimate for Path Coefficient. The results of this study indicate that Organizational Learning has an effect on teacher performance, Organizational Learning has an effect on motivation, Organizational Learning has an effect on commitment, motivation has an effect on teacher performance, commitment has no effect on teacher performance.

**Keywords:** Organizational Learning, Teacher Performance, Motivation, Commitmen.

### Abstrak

Tujuan penelitian ini dibuat untuk mengetahui pengaruh organizational learning terhadap kinerja guru melalui motivasi dan komitmen pada guru swasta yang berada di Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan sampel Guru Swasta di Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo. Sampel ini diambil dengan menggunakan Cluster Sampling sebanyak 80 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis konfirmasi factor pada pemodelan structural dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. 3.0. Teknik pengujian data yang ada pada penelitian ini meliputi convergent validity, Average Variance Extracted (AVE), composite Reliability, Cronbach Alpha, R-Square dan Estimate for Path Coefficient. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Organizational Learning berpengaruh terhadap kinerja guru, Organizational Learning berpengaruh terhadap motivasi, Organizational Learning berpengaruh terhadap komitmen, motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru, komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

**Kata kunci:** Organizational Learning, Kinerja Guru, Motivasi, Komitmen.

### 1. PENDAHULUAN

Perubahan dramatis yang disebabkan oleh revolusi industri 4.0, dunia pendidikan akan mengalami sebuah tantangan baru. Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas tinggi yang lebih terampil, gesit dan adaptif serta mampu merespon perubahan yang begitu cepat, amat sangat dibutuhkan pada revolusi industri yang saat ini terjadi. [1]. Ekonomi, social, politik, dan teknologi yang sedemikian cepat dalam perubahannya akan dihadapi oleh dunia pendidikan. Oleh karena itu, adaptasi seorang guru terkadang membuat situasi dan konteks yang dapat berubah-ubah, sehingga Instansi Pendidikan lainnya juga butuh terhadap ruang lingkup yang meliputi sektor atau daerah yang terus tumbuh secara aktual dan kompetisi Sumber Daya Manusia (SDM) global yang sangat mendukung. Sekolah juga membutuhkan operasi gabungan diantara guru dan lingkungan kerja yang baik, supaya inovasi dan keefisiensi kinerja guru dapat terus meningkat. Intinya, di era ekonomi informasi, muncul masyarakat informasi yang membutuhkan inovasi dan fleksibilitas sebagai energi untuk tetap kompetitif. Oleh karena itu Lembaga pendidikan yang mengalami pembangunan strategis di masa mendatang adalah meningkatnya sumber daya pengetahuan seorang guru yang mempunyai keterbukaan ruang terobosan baru dan bertambahnya kemajuan kinerja yang lebih baik.[2]

Table 1. Jumlah Guru Swasta yang berada di Kecamatan Sukodono

Tahun	Jumlah Guru	Presentase
2019	111	0%
2020	131	15%
2021	136	4%
2022	135	-1%

Sumber : Dapodikdasmen

Tabel yang sudah dijelaskan di atas bahwa dari tahun 2019 Jumlah Guru Swasta yang berada di Kecamatan Sukodono berjumlah 111 guru, pada tahun 2020 jumlah guru swasta yang berada di kecamatan sukodono bertambah 15% dengan jumlah 131 guru, pada tahun 2021 jumlah guru swasta yang berada dikecamatan Sukodono meningkat 4% dengan jumlah 136 guru, akan tetapi di tahun 2022 jumlah guru swasta yang berada dikecamatan sukodono mengalami penurunan 1% menjadi 135 guru.

Berdasarkan data tersebut Guru Swasta di kecamatan Sukodono mengalami penurunan dalam kinerjanya, akan tetapi korwil Kemdikbud kecamatan Sukodono selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja Guru Swasta di Kecamatan Sukodono, tidak luput para ketua Yayasan yang menaungi Sekolah Swasta di Kecamatan Sukodono yang bekerja sama dengan Kepala Sekolah masing-masing selalu mencari terobosan baru untuk mengembangkan kinerja guru yang mereka pimpin, sehingga dengan upaya tersebut kinerja guru Swasta yang ada di kecamatan Sukodono akan terus meningkat seiring dengan berjalannya waktu.

Pada saat ini dapat kita temukan bahwa Organizational Learning sangat berpengaruh bagi kinerja para pendidik atau guru dalam seluruh jenjang pendidikan di Indonesia. Hal itu menyebabkan dalam setiap pendidikan diharuskan untuk memberikan motivasi kepada para pengajar dan guru pendidik agar mereka di saat melakukan pembelajaran di dalam kelas bersama para peserta didik tidak mendapati sebuah hal yang amat tidak diinginkan. Selain itu setelah diberikan motivasi oleh pihak sekolah maupun jenjang pendidikan yang lain para pengajar juga harus komitmen dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hal itu disebabkan oleh pengajar diharuskan untuk terus berkomitmen terhadap sekolah yang menaunginya [3].

Menurut Undang-Undang Nomor 14 tentang Guru dan Dosen, guru merupakan sumber daya manusia dalam menetapkan keberlakuan suatu kurikulum yang di buat oleh pemerintah dalam bidang pendidikan yang memiliki tugas utama untuk profesional membimbing, mengajar, mendidik, menilai, melatih serta mengevaluasi pendidikan usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah [4]. Guru melahirkan kesuksesan sebuah institusi pendidikan. Kesan institusi pendidikan dipengaruhi oleh perilaku baik buruknya cara mengajar, karenanya pendidikan dan pelatihan maupun kegiatan yang positif, agar kinerja guru lebih meningkat sebagai sumber daya guru yang profesional [5].

Pendidikan sangat penting dalam kehidupan masyarakat, peningkatan kinerja guru perlu dan wajib diperhatikan serta segala aspek pendidikan yang ada sehingga meningkatkan daya guna mengajar, mengatasi persoalan-persoalan praktis dan tata kelola proses belajar mengajar [6]. Dalam konteks organisasi pembelajar, guru harus selalu meningkatkan potensi dirinya menjadi guru pembelajar. Guru yang senantiasa selalu belajar dan mengembangkan potensi dan keterampilannya sebagai pendidik yang profesional merupakan definisi dari pada guru pembelajar. Untuk meningkatkan guru yang akan menjadi guru pembelajar dapat dilakukan dengan bantuan strategi penerapan organizational learning di sekolah, sehingga sekolah dapat menjadi wadah untuk mengembangkan organizational learning [7].

Berdasarkan pendapat yang dinyatakan oleh Baedhowi (2017) faktor yang melatar belakangi meningkatnya kinerja pegawai yaitu sebuah arah pembelajaran, hal tersebut mengingat arah pembelajaran yang dimiliki oleh seorang pegawai akan mempunyai tujuan agar diakui dan memiliki ekstensi dari lingkungan yang ditempatinya sebagai bentuk motivasi berprestasi dan seorang pegawai juga harus memiliki dorongan untuk bekerja lebih keras supaya dikemudian akan memberikan arah perubahan kinerja yang lebih tinggi. Pembelajaran Organisasi atau Organizational Learning di era yang begitu cepat perubahan dramatisnya sangat di butuhkan sekali supaya setiap penduduk organisasi memperoleh tingkatan wawasan dan keahlian dalam melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Organizational Learning yang di jalankan secara rutin dan teratur akan melahirkan budaya organisasi yang kuat, sehingga semangat kerja pegawai akan terdorong, kedisiplinan akan meningkat, profesionalisme akan terbentuk, terciptanya komitmen organisasi serta mempunyai arah tujuan kinerja tinggi [8].

Dari semua hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan dan pengaruh pembelajaran organisasi terhadap efektivitas kinerja guru melalui motivasi dan komitmen. Berdasarkan fenomena yang

terjadi, perlu dilakukan investigasi mediasi, yaitu komitmen organisasi yang memediasi pengaruh motivasi kerja dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja guru.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Organizational Learning**

Organizational learning dan learning organization, keduanya merupakan teori yang sangat berbeda. Walau demikian dalam beberapa penelitian mengalami tumpang tindih arti, akan tetapi tetap saja makna dari kedua teori ini berbeda. Organizational learning adalah kapasitas untuk mengembangkan kecerdasan dan merupakan rangkaian data yang abstrak (tingkat kognitif) dan informasi yang memiliki arti (tingkat prosedural) [9]. Pengetahuan ini diperoleh dari informasi yang sangat teratur, terklarifikasi, dan tersistematis, pernyataan ini berfungsi sebagai model perilaku, pemahaman teoritis atau praktisi tentang sebuah subjek atau hasil informasi yang akan diterapkan dengan subjek yang akan dibandingkan dengan informasi yang lainnya sehingga akan dapat di gabungkan untuk membangun makna yang relevan [9].

Organizational learning juga merupakan proses untuk mencapai pengetahuan dan menggunakan informasi dengan sebaik mungkin untuk mendapatkan keberhasilan, perubahan keadaan, dan pembelajaran juga termasuk makna perilaku yang dihasilkan dari sebuah pengalaman, oleh karena itu setiap guru atau tenaga pendidik juga perlu mentransformasikan dirinya menjadi guru yang selalu berinovasi dan kreatif supaya menjadikan guru tersebut lebih kompeten, mahir, dalam bidangnya sehingga berpotensi untuk mendorong kemajuan sebuah organisasi pembelajaran.[7]

### **2.2 Kinerja Guru**

Kinerja guru dapat diartikan sebagai akibat kerja yang mana dasar penilaiannya dengan memberikan tugas dan peran jabatan sebagai tenaga kependidikan, pengelolaan instansi pendidikan, keadministrasian, pengawas, inovator, dan motivator yang dinilai melalui sebuah Lembaga tertentu baik didalam atau diluar lembaga, pada dasarnya kinerja guru yaitu perilaku yang hasil pencapaian tugasnya sebagai pendidik dapat ditentukan ketika guru memberikan materi pelajaran pada saat berada di depan kelas dan dapat menguasai suasana kelas dengan baik [10]. Mulyasa mendefinisikan kinerja atau performance sebagai hasil kerja, pengoprasian kerja, perolehan kerja, serta keefisienan kerja [11]. Menurut Emda Kinerja guru mempunyai pengertian usaha pembuktian kerja yang di jalankan oleh beberapa guru pada saat melaksanakan tugas sebagai pendidik. Kinerja guru dikatakan profesional jika dilihat bagaimana seorang guru tersebut menjalankan tugasnya, seperti membuat rancangan, pelaksanaan pembelajaran, serta memberikan evaluasi pembelajaran dengan baik dan benar [12].

Hakikat prestasi seorang guru tidak lain adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan keterampilan atau kualifikasinya dalam dunia kerja nyata. Dunia nyata pekerjaan seorang guru adalah mengajar siswa dalam kegiatan belajar siswa. Menurut PP No.19, Pasal 28, Ayat 3 Tahun 2005 PP No. 19 tentang Standar Nasional Pendidikan dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Guru, Pasal 10 Ayat 1, kualifikasi guru terdiri dari: (1) penguasaan pedagogik, (2) penguasaan kepribadian, (3) penguasaan profesional, (4) penguasaan sosial [13].

### **2.3 Motivasi**

Motivasi termasuk hal yang sangat penting untuk menunjang perilaku manusiawan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan giat dan penuh gairah untuk mendapatkan keoptimalan dalam bekerja. Jika Keoptimalan dalam bekerja, maka tujuan organisasi tersebut dapat di gambarkan oleh setiap guru atau tenaga pendidik. Menurut Hasibuan dalam ( Sutrisno, 2017 ) “menyampaikan sebuah keterangan motivasi, yaitu dorongan untuk mewujudkan harapan dan kekuatan pendorong keinginan untuk bekerja, karena setiap model manusia mempunyai arah pencapaian tujuan tertentu” [14].

Dari pendapat berbagai ahli dapat di ambil tali kesimpulan motivasi adalah segala usaha yang di lakukan oleh individual tentunya manusia untuk memenuhi tekad dan daya pergerakan. Agar tekad dan daya pergerakan bisa terealisasi secara maksimal tentu harus adanya usaha yang maksimal juga. Dalam menjalankan tekadnya, seseorang dituntut untuk berperilaku sesuai dengan pola tujuan yang dimiliki dan apapun yang menjadi dasar dalam perilakunya [15]. Menurut Hasibuan dalam Hendri Herman (2017: 35) penunjuk yang terdapat pada motivasi kerja yaitu kondisi kerja, penyusunan kerja, arahan kerja, pengawasan dan penghargaan [16]

### **2.4 Komitmen**

Menurut Luthans dalam Sutrisno ( 2018 : 292 ), komitmen organisasional adalah : kerangsangan yang kuat untuk menjadi member di sebuah golongan, dorongan upaya yang tinggi untuk organisasi, suatu kepercayaan tertentu, dan penyambutan terhadap mutu serta memiliki arah tujuan tertentu bagi organisasi. Institusi pendidikan memerlukan komitmen organisasional. Hal ini dikarenakan guru dengan tingkat komitmen kerja yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku yang lebih profesional

dan lebih cenderung menjunjung tinggi aturan dan nilai-nilai yang disepakati dalam organisasi tempatnya berada [17]

Sebagai semacam koneksi dengan guru dengan organisasi tertentu, dia melakukannya untuk memiliki perasaan, sikap dan keyakinan [18]. Kondisi lingkungan spesifik organisasikomitmen organisasi memiliki beberapa komponennya, meliputi komitmen afektif, normative obligasi dan kewajiban tetap. Berbagai faktor mempengaruhi jenis perikatan. Komitmen afektif dipengaruhi oleh berbagai faktor karakteristik pribadi seperti kepribadian dan pengalaman kerja sampai sekarang. Sementara itu, hal itu mempengaruhi komitmen normatif dengan proses sosialisasi yang mencerminkan keyakinan karyawan tentang apa yang didapat untuk apa-apa yang mereka lakukan untuk organisasi. Dan komitmen berkelanjutan dipengaruhi oleh kemauan seseorang yang tetap berada dalam organisasi karena kurangnya lapangan pekerjaan lain [17]

## HIPOTESIS

- a. Pengaruh Organizational Learning Terhadap Kinerja Guru  
Hendrawan et al (2018), Sumiarsih (2017), Vera Maria & Agus Tiar (2022) pada penelitiannya mendeskripsikan bahwa Organizational Learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, selanjutnya Organizational Learning berdasarkan guru yang berada di naungan LPMP Jawa Tengah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu kinerja guru di kabupaten serang memiliki kemampuan Organizational Learning yang kapabilitasnya menjadi tolak ukur, sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerja guru yang akan melakukan pembelajaran organisasi secara bertahap.  
Dalam penelitian lain yang dilaksanakan oleh (Rizqa Afqarina, 2018) menyatakan bahwa ketidakadaan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Organizational Learning merupakan organisasi yang terus menerus menciptakan luasnya kemampuan anggota dan belajar untuk menciptakan hasil yang betul-betul ingin diraih secara maksimal dan optimal.  
**Hipotesis 1** : Organizational Learning memberikan pengaruh yang signifikan Terhadap Kinerja Guru Swasta di kecamatan Sukodono.
- b. Pengaruh Organizational Learning Terhadap Motivasi  
Menurut penelitian yang dilakukan Rona Astria & Heliyan (2022), Moch. Geri William & Husnul Khuluq (2020) mengatakan bahwa Organizational Learning yang menjadi mediasi motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Sumber daya manusia menjadi keberhasilan organisasi maupun instansi pendidikan dimanapun berada. Produktivitas pembelajaran Organisasi yang rendah dapat mengakibatkan tidak stabilnya Motivasi yang akan di sampaikan kepada Guru maupun tenaga pendidik yang lainnya [19].  
Sedangkan penelitian lain yang dilakukan Parlis Sinarga (2018) bahwa Organizational Learning yang berada pada Organisasi Culture tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap Motivasi. Organizational Learning termasuk organisasi yang terdiri dari kelompok atau beberapa orang terampil dalam menciptakan, mendapatkan, memberikan pengetahuan serta mengkolaborasi perilaku yang termirminkan dalam pengetahuan dan wawasan, sedangkan motivasi kerja itu lebih cenderung dapat dirasakan oleh personality Guru atau tenaga pendidik.  
**Hipotesis 2** : Organizational Learning berpengaruh secara signifikan Terhadap Motivasi Guru Swasta di kecamatan Sukodono.
- c. Pengaruh Organizational Learning Terhadap Komitmen  
Prayoga Dimas putra et al (2020), Sindy Cahya Febrina & Ike Ratnasari (2020) pada penelitiannya menyatakan bahwa Organizational Learning berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Organizational Learning terdiri atas, Komitmen untuk belajar, berbagi visi, keterbukaan pikiran, dan berbagi pengetahuan intra organisasi. Dengan sebuah arti bahwa Organizational Learning menjadi sebab meningkatnya komitmen [20].  
Sedangkan Asti Kuwaitiningsih, Iwan Kresna Setiadi & Acim Heri Iswanto (2021) menerangkan pada penelitiannya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini terlihat pada organisasi pendidikan yaitu Organisasi pembelajaran harus mampu memberikan kepuasan kerja guru untuk organisasi sebelum mereka dapat berkomitmen untuk organisasi.  
**Hipotesis 3** : Organizational Learning berpengaruh secara signifikan Terhadap Komitmen Guru Swasta di kecamatan Sukodono.
- d. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru  
Amin Alhusaini et al., (2020), Dewi Kartini (2019) menjelaskan pada penelitiannya bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, salah satu hal yang dapat mempengaruhi

kemajuan kinerja guru lebih optimal adalah tingginya motivasi kerja dan dapat diterima oleh para pendidik atau guru [21].

Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh (Nurul Wachidah, 2019) memaparkan bahwa tidak ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, namun perubahan kinerja guru membuat motivasi kerja lebih intens, jika kinerja guru semakin baik maka motivasi yang di dapatkan berupa motivasi yang tinggi begitu sebaliknya jika kinerja guru semakin rendah maka motivasi yang di dapatkan berupa motivasi yang rendah juga [22].

**Hipotesis 4** : Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru Swasta di Kecamatan Sukodono.

e. Pengaruh komitmen Terhadap Kinerja Guru

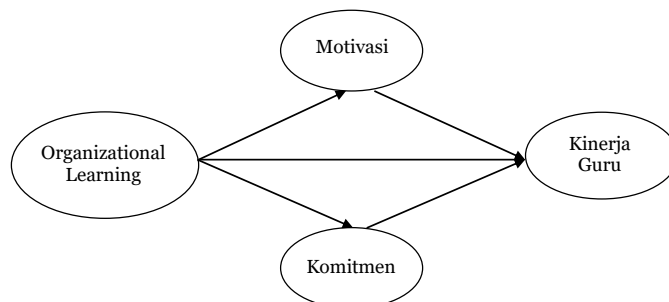
Baik buruknya Kinerja Guru dapat dipengaruhi oleh Komitmen kerja yang sangat baik. Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai rangsangan identifikasi, kesetiaan, dan terlibat, yang dinyatakan oleh pekerja mengenai organisasi atau unit dalam organisasi [23]. Sebagaimana penelitian ( Vicky Achmad Zulfikar, 2019) Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru. Sedangkan penelitian ( Ismail & Herman Sjahrudin, 2018 ) Komitmen Organisasional Tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.

**Hipotesis 5** : Komitmen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru Swasta di Kecamatan Sukodono.

Faktor dari permasalahan dan kesenjangan penelitian yang telah dipaparkan, maka sangatlah penting untuk melakukan penelitian ini. Berdasarkan hipotesis tersebut.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penggunaan metode pada penelitian ini adalah metode Cluster sampling yang mana responden ini berada pada daerah tertentu dan responden setiap variable dideskripsikan melalui presentase angka. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan metode Partial Least Square (PLS). kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber : Data Primer diolah, 2023

Gambar 1. Kerangka pemikiran

#### 3.1. Desain Penelitian

Analisis dalam penelitian independent Variable dengan dependent variable yang mana pengguna pada metode penelitian ini adalah PLS-SEM yang terdapat analisis deskriptif. Penggunaan sampel yang ada pada penelitian ini adalah Cluster sampling dengan menyebarkan kuesioner kepada guru swasta yang berada di kecamatan Sukodono yang berjumlah 80 orang. Pada penelitian ini terdapat analisis Partial Least Square (PLS). Inner Model pada penelitian ini memberikan sebuah gambaran tentang sebuah hubungan variabel laten dengan substantive theory. Pengkajian Inner Model pada penelitian ini menggunakan signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural, R-Square untuk dependent construct, uji-t, Stone-Geisser Q-Square test untuk mengecek prediktif relevan, Penggunaan Inner model pada penelitian bertujuan untuk melakukan uji hipotesis, jika t-statistics > 1.960 yang memberikan arti berpengaruh signifikan terhadap setiap variabel yang ada, dan jika t-statistics < 1.960 yang memberikan arti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap setiap variabel yang ada.

#### 3.2. Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Variabel Independen (X), pada penelitian ini yang merupakan Variabel independent yaitu Organizational Learning (OL).
- Variabel Dependent (Y), pada penelitian ini yang merupakan Variabel dependent yaitu Kinerja Guru.
- Variabel Intervening (Z), pada penelitian ini yang merupakan Variabel Intervening yaitu Motivasi

(Z1) dan Komitmen (Z2).

### 3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### a. Organizational Learning (OL) (X)

Organizational Learning (OL) merupakan indikator kinerja dalam mengevaluasi keseluruhan efektivitas organisasi, yang memberikan bantuan untuk membangun keperluan serta memberikan pertahanan kepada sumber daya pengetahuan dan kesinambungan sekolah [24] Pada penelitian ini OL dapat diukur oleh empat faktor sebagai berikut [20]:

- 1) Komitmen untuk belajar
- 2) Berbagi visi
- 3) Keterbukaan pikiran, dan
- 4) berbagi pengetahuan intra organisasi

#### b. Kinerja Guru (Y)

Kinerja Guru adalah Efisiensi hasil kerja guru yang akan dicapai oleh seorang guru ketika mereka melakukan tugas yang diberikan kepadanya dengan keterampilan, pengalaman, dan kejujuran tepat waktu [25]. Pada penelitian ini Kinerja Guru dapat diukur dengan menggunakan lima faktor sebagai berikut [26] :

- 1) quality of work
- 2) work efficiency
- 3) work initiative
- 4) effective ability
- 5) effective communication

#### c. Motivasi (Z1)

Motivasi merupakan energi perubahan individual manusia yang ditandai dengan munculnya dorongan dan tanggapan untuk mencapai tujuan tertentu [16] dalam penelitian ini Motivasi memiliki lima factor sebagai berikut [27] :

- 1) Education
- 2) Achievement
- 3) Appreciation
- 4) Responsibility
- 5) The job itself

#### d. Komitmen (Z2)

Komitmen merupakan lampiran untuk seseorang yang berkeinginan untuk selalu menjadi aktif, setia, dan bertanggung jawab di antara individual pada tingkat psikologis dan fisik ketika melakukan tanggung jawab tertentu dalam sebuah organisasi tertentu [23]. Dalam penelitian ini komitmen dapat diukur dengan enam factor sebagai berikut [28] :

- 1) Keterlibatan Kerja
- 2) Kepuasan Kerja
- 3) Nilai Kerja
- 4) Situasi Kerja
- 5) Pengalaman Kerja
- 6) Kepribadian

### 3.4. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan data

Handayani (2020) memaparkan bahwa Populasi adalah penjumlahan dari semua objek yang akan diteliti yang memiliki kesamaan dalam sifatnya, entah kesamaan individu dari sebuah kelompok, suatu kejadian atau sesuatu yang akan dipelajari. Penggunaa populasi yang ada pada penelitian ini adalah Guru sekolah swasta yang berada di kecamatan Sukodono. sampel ini diambil karena penelitian ini tidak memungkinkan untuk mensurvei semua anggota populasi konsumen [29]. Pada penelitian ini menggunakan rancangan cluster sampling dengan memakai beberapa kualifikasi sampel :

#### a. Guru yang berusia > 21 tahun

#### b. Guru yang mengajar merupakan Guru Kelas atau Guru Mapel

Berdasarkan kuesioner yang telah di sebar terpilih 80 Guru Swasta yang berada di Kecamatan Sukodono sebagai sampel penelitian ini.

### 3.5. Teknik Analisis Data

Pemilihan Analisis data untuk penelitian ini adalah menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan rangkaian sebagai berikut :

#### a. Merancang Model pengukuran (Outer Model )

Analisis model ini mempunyai tujuan untuk mendapati validitas dan reliabilitas penghubung dari indikator dengan variabel latennya

- 1) Convergent Validity
- 2) Average Variance Extracted (AVE)
- 3) Composite Reliability
- 4) Cronbach Alpha

b. Merancang Model Struktural (Inner Model)

Model struktural disurvei menggunakan R-square (R<sup>2</sup>) untuk dependent construct, selanjutnya Stone-Geisser Q-square test buat relevansi prediktif & uji t dan signifikansi menurut koefisien parameter jalur struktural. R<sup>2</sup> bisa dipakai buat menilai imbas variable laten independent terhadap variabel laten dependen apakah memiliki imbas yg substantive.

- 1) R Square
- 2) Estimate for Path Coefficient

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 2. Pengukuran Model

a. Uji Convergent Validity

Nilai loading Faktor dari indikator menurut uji convergent validity.

Tabel 2. Nilai Loading Faktor

Indikator	Kinerja Guru	Komitmen	Motivasi	Organizational Learning
K 1		0.804		
K 2		0.924		
K 3		0.827		
K 4		0.766		
KG 1	0.830			
KG 2	0.795			
KG 3	0.816			
KG 4	0.892			
M 1			0.811	
M 2			0.826	
M 3			0.835	
M 4			0.722	
M 5			0.769	
M 6			0.763	
OL 1				0.709
OL 2				0.708
OL 3				0.805
OL 4				0.822

Jika nilai outer yang terdapat pada masing-masing indikator  $> 0.70$ , maka outer loading yang sudah disebutkan mempunyai reliabilitas yang baik, sehingga nilai loading yang memiliki  $< 0.70$  dihilangkan. Nilai outer yang telah disebutkan diatas seluruh indikator memiliki nilai  $> 0.70$ , sehingga seluruh indikator dapat diartikan dapat digunakan dalam model penelitian.

Berikutnya, indicator yang reflektif perlu pengujian discriminant validity dengan cross loading sebagai berikut :

Tabel 3. Nilai Cross Loading

Indikator	Kinerja Guru	Komitmen	Motivasi	Organizational Learning
K 1	0.479	0.804	0.599	0.357
K 2	0.537	0.924	0.709	0.517
K 3	0.394	0.827	0.657	0.468
K 4	0.433	0.766	0.553	0.398
KG 1	0.830	0.342	0.577	0.457
KG 2	0.795	0.443	0.495	0.461
KG 3	0.816	0.579	0.676	0.542
KG 4	0.892	0.473	0.643	0.547
M 1	0.600	0.570	0.811	0.515
M 2	0.620	0.546	0.826	0.525
M 3	0.614	0.620	0.835	0.500
M 4	0.509	0.666	0.722	0.305
M 5	0.596	0.598	0.769	0.393
M 6	0.472	0.626	0.763	0.515
OL 1	0.368	0.358	0.407	0.709
OL 2	0.416	0.337	0.416	0.708
OL 3	0.511	0.440	0.439	0.805
OL 4	0.532	0.457	0.525	0.822

Sumber data diolah, 2023

Indikator diatas menjelaskan bahwa loading 64ndica pada konstruk lainnya yang akan dituju dinyatakan valid, Tabel diatas menunjukkan bahwa loading 64ndica untuk 64ndicator OL ( OL1 sampai OL 4) memiliki loading 64ndica kepada kosntruk BO lebih tinggi daripada konstruk lainnya, dengan nilai sebesar (0.822) yang lebih tinggi dari pada loading 64ndica kepada M (0.525), K (0.457) dan KG (0.532). Hal tersebut juga serupa dengan indikator-indikator lainnya.

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) memberikan kesimpulan bahwa AVE konstruk  $>$  korelasi dengan semua konstruk lain yang memiliki discriminant validity yang baik. Pengukuran nilai  $> 0.50$  sangat direkomendasikan sekali, sebagai berikut nilai AVE yang didapatkan :

Tabel 4. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Guru	0.696
Komitmen	0.693
Motivasi	0.622



---

Organizational Learning 0.582

---

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dilihat dari hasil yang sudah disebutkan bahwa nilai AVE yang didapat  $> 0,50$ , yang memiliki arti discriminant validity yang baik.

c. Composite Validity

Tujuan dari Composite reliability untuk menunjukkan akurasi pengukuran dan keteguhan akurasi selama pengukuran. Sebagai berikut hasil perolehan Composite reliability :

Tabel 5. Hasil Composite Reliability

Variabel	Composite reliability
Kinerja Guru	0.901
Komitmen	0.900
Motivasi	0.908
Organizational Learning	0.847

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Hasil perolehan data tersebut menunjukkan bahwa semua variable yang mempunyai nilai Composite reliability, jika Composite reliability memiliki nilai  $> 0.7$ , maka reliabilitas komposit nya baik.

d. Cronbach Alpha

Tujuan dari pada cronbach alpha yaitu untuk memberikan penguat Uji reliabilitas, dengan mengacu pada nilai yang diharapkan  $> 0.6$  terhadap seluruh konstruk yang ada, Sebagai berikut hasilnya :

Tabel 6. Hasil Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kinerja Guru	0.854
Komitmen	0.850
Motivasi	0.878
Organizational Learning	0.760

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Menurut hasil yang sudah dijelaskan, bahwa ditemukan adanya perolehan nilai cronbach alpha  $> 0.6$  dengan sebuah tanda bahwa indikator mempunyai reliabilitas yang baik.

#### 4.2. Hasil Model Pengukuran (*Inner Model*)

Pertimbangan Inner model dilakukan dengan menggunakan R-square terhadap konstruk dependen, Stone-Geisser Q-Square test terhadap predictive relevance dan uji-t beserta signifikan dari koefisien parameter jalur struktural. Nilai R-Square yang berubah bisa dipakai untuk memberikan nilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten, terlepas dari apakah hal tersebut berpengaruh atau tidak.

a. R-Square

Q-Square atau predictive relevance untuk model struktural mempunyai tujuan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan melalui model dan parameternya juga. Jika nilai Q-Square  $> 0$  (Nol) dapat mengidentifikasi bahwa model menyanggah prediktif relevan, sedangkan jika nilai Q-Square  $< 0$  (Nol) dapat mengidentifikasi bahwa model kurang menyanggah prediktif relevan.

Tabel 7. Hasil R square

Variabel	R Square
Kinerja Guru	0.574
Komitmen	0.277
Motivasi	0.347

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Hasil penjelasan diatas mempunyai petunjuk bahwa :

- 1) Nilai 0.347 untuk variabel *Motivasi*, memiliki arti bahwa *Indirect Organizational Learning, Komitmen dan Kinerja Guru* memberikan penjelasan *Motivasi* sebanyak 34,7%
  - 2) Nilai 0.277 untuk variabel *Komitmen* memiliki arti bahwa *Indirect Organizational Learning, Motivasi dan Kinerja Guru* memberikan penjelasan *Komitmen* 27.7%
  - 3) Nilai 0.574 untuk variabel *Kinerja Guru* memiliki arti bahwa *Indirect Organizational Learning, Motivasi dan Komitmen* memberikan penjelasan *Kinerja Guru* sebanyak 57,4%
- b. Estimate for path Coefficient

Tabel 8. Estimate for path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen → Kinerja Guru	-0.037	-0.025	0.154	0.237	0.812
Motivasi → Kinerja Guru	0.588	0.574	0.135	4.361	0.000
OL → Kinerja Guru	0.279	0.291	0.107	2.615	0.009
OL → Komitmen	0.526	0.534	0.079	6.667	0.000
OL → Motivasi	0.589	0.592	0.072	8.132	0.000

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Tabel yang sudah disebutkan diatas memberikan petunjuk bahwa :

- 1) Komitmen dengan Kinerja Guru tidak berpengaruh signifikan dengan nilai T-Stastik < 1.960 dengan P Value sebesar 0.812
- 2) Motivasi dengan Kinerja Guru berpengaruh signifikan dengan nilai T-Stastik > 1.960 dengan P Value sebesar 0.000
- 3) OL dengan Kinerja Guru berpengaruh signifikan dengan nilai T-Stastik > 1.960 dengan P Value sebesar 0.009
- 4) OL dengan Komitmen berpengaruh signifikan dengan nilai T-Stastik > 1.960 dengan P Value sebesar 0.000
- 5) OL dengan Motivasi berpengaruh signifikan dengan nilai T-Stastik > 1.960 dengan P Value sebesar 0.000.

#### 4.3. Pembahasan

##### a. *Organizational Learning* berpengaruh terhadap *Kinerja Guru*

Pembelajaran organisasi juga berarti memperoleh pengetahuan dan memanfaatkan pengetahuan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai keberhasilan, mengubah keadaan, dan pembelajaran juga mencakup pentingnya perilaku yang dihasilkan dari pengalaman, maka setiap guru atau pendidik juga harus menjadi guru yang selalu inovatif dan kreatif, sehingga para pendidik ini menjadi lebih berkualitas dan kompeten di bidangnya, sehingga memiliki kemungkinan untuk memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasi pembelajaran.

Hasil dari penghitungan data diatas bahwa *Organizational Learning* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai T-Stastik sebesar > 1.96 dengan P Value sebesar 0.009, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Learning* memberikan pengaruh yang terhadap kinerja guru swasta yang berada di Kecamatan Sukodono, Sidoarjo. Dari hasil penelitian ini muncul keselerasan dengan penelitian ( Vera Maria & Agus Tiar, 2022) yang menyatakan bahwa pembelajaran organisasi memiliki dampak yang positif terhadap kinerja guru yang ada di Kabupaten Serang.

##### b. *Organizational Learning* berpengaruh terhadap *Motivasi*

Sumber daya manusia merupakan keberhasilan organisasi dan lembaga pendidikan dimanapun berada. Produktivitas belajar organisasi yang rendah dapat menyebabkan transfer motivasi yang tidak stabil kepada guru dan pelatih lainnya, oleh karena itu pembelajaran organisasi yang baik akan menimbulkan dorongan motivasi yang sangat tinggi, sehingga kinerja guru dalam menjalankan tugasnya dapat dilakukan secara maksimal dan optimal. *Organizational Learning* yang didasari dengan motivasi yang baik juga dapat memberikan pengajaran yang baik.

Dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan bahwa Organizational Learning memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi dengan nilai T-Stastik sebesar  $8.132 > 1.96$  dengan nilai P Value sebesar 0.000, sehingga dapat disimpulkan bahwa Organizational Learning memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru swasta yang berada di Kecamatan Sukodono, Sidoarjo.

c. *Organizational Learning berpengaruh terhadap Komitmen*

Organizational Learning yang terdiri dari : (1) komitmen untuk belajar ( perbaikan, investasi dan jaminan kesinambungan hidup organisasi merupakan kunci sebagai organisasi yang baik), (2) Visi bersama ( mempunyai tujuan yang sama dengan instansi, kesepakatan yang sempurna dan berkomitmen terhadap visi dan tujuan instansi disemua sektor, (3) Keterbukaan pikiran ( siap mengevaluasi diri sendiri secara kritis, sadar bahwa pasar terus menerus dipertanyakan dan ditafsirkan informasi penggunaannya, sehingga dengan penerapan Organizational Learning dapat menimbulkan peningkatan komitmen dalam organisasi.

Dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan bahwa Organizational Learning memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen dengan nilai T-Stastik sebesar  $6.667 > 1.96$  dengan nilai P Value sebesar 0.000, sehingga dapat disimpulkan bahwa Organizational Learning memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru swasta yang berada di Kecamatan Sukodono, Sidoarjo

d. *Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru*

Motivasi merupakan dorongan bagi personality seseorang baik dorongan tersebut timbul dari dalam maupun luar yang mendapati pengaruh kultur atau kualitas kerja yang lebih baik, motivasi terdiri dari dua hal yang pertama yakni motivasi bawaan, merupakan motivasi yang ada sejak lahir, sehingga motivasi tersebut tidak perlu dipelajari. Yang kedua yakni Motivasi yang dipelajari, merupakan motivasi yang dapat diperoleh karena mempelajari suatu hal, misal sebuah dorongan untuk mempelajari sebuah cabang bidang ilmu pengetahuan.

Dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja guru dengan nilai T-Stastik sebesar  $4.361 > 1.96$  dengan nilai P Value sebesar 0.000, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru swasta yang berada di Kecamatan Sukodono, Sidoarjo Dari hasil penelitian ini muncul keselerasan dengan penelitian ( Yopi Aprida, Happy Fitria & Nurkhalis, 2020) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja guru memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat.

e. *Komitmen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru*

Komitmen organisasi adalah perasaan pribadi, sikap dan Tindakan Identifikasi sebagai bagian dari organisasi, setia terhadap organisasi selama beroperasinya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Factor penyebab negatif dan signifikan komitmen yaitu dampak organisasi terhadap kinerja guru karena rendah keinginan untuk dapat bertahan pada suatu organisasi tertentu dan disebabkan seorang guru takut akan kehilangan keuntungan finansial, sehingga dapat menimbulkan tidak mendapatkan pekerjaan di tempat lain, factor lainnya yaitu mudah berpindahnya seorang guru dari satu sekolah ke sekolah lainnya.

Dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan bahwa Komitmen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja guru dengan nilai T-Stastik sebesar  $0.237 < 1.96$  dengan nilai P Value sebesar 0.000, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru swasta yang berada di Kecamatan Sukodono

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

*Organizational Learning* atau pembelajaran organisasi merupakan hal yang sangat dianjurkan dan sangat penting dalam dunia pendidikan khususnya para guru atau tenaga pendidik yang berada di Kecamatan Sukodono, hasil dan pembahasan yang sudah terurai diatas menunjukkan bahwa *Organizational Learning* berpengaruh terhadap Kinerja Guru yang dibuktikan dengan adanya nilai t statistic sebesar 2.615  $> 1.96$  dengan nilai P Value 0.009, berikutnya *Organizational Learning* berpengaruh terhadap Komitmen yang dibuktikan dengan nilai T-Stastik sebesar  $6.667 > 1.96$  dengan nilai P Value sebesar 0.000, selanjutnya *Organizational Learning* berpengaruh terhadap Motivasi yang dibuktikan dengan nilai T-Stastik sebesar  $8.132 > 1.96$  dengan nilai P Value sebesar 0.000, yang dan selanjutnya *Motivasi* berpengaruh terhadap kinerja guru yang dibuktikan dengan nilai T-Stastik sebesar  $4.361 > 1.96$  dengan nilai P Value sebesar 0.000, sedangkan komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan sebuah nilai T-Stastik  $0.237 < 1.96$  dengan P Value sebesar 0.812.

### 5.2. Saran

Menurut hasil dan penjelasan yang sudah terurai, penulis dapat memberikan sebuah saran bahwa

penerapan *Organizational Learning* terhadap kinerja guru swasta yang berada di Kecamatan Sukodono mempunyai potensi yang sangat bagus untuk kemajuan kinerja guru swasta yang ada di kecamatan Sukodono, oleh karena itu korwil (koordinator Wilayah) Kemendikbud Kecamatan Sukodono harus jeli dalam memperhatikan guru-guru swasta yang ada di kecamatan Sukodono, dengan melibatkan stake holder yang ada maka kinerja guru swasta yang ada di kecamatan Sukodono akan melaksanakan kerjanya dengan optimal, sehingga dapat menimbulkan motivasi kerja yang sangat tinggi serta berkomitmen dalam suatu pekerjaan yang dijalannya saat ini, selanjutnya penelitian ini juga dapat dipergunakan sebagai acuan referensi bagi penelitian lainnya yang mempunyai keinginan untuk mengembangkan variable lain dalam kinerja guru swasta di Kecamatan Sukodono

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] K. Kamar, D. Novitasari, M. Asbari, W. Winanti, and F. S. Goestjahjanti, "Enhancing Employee Performance During the Covid-19 Pandemic: the Role of Readiness for Change Mentality," *J. Din. Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 154–166, 2020, doi: 10.15294/jdm.v11i2.25279.
- [2] O. Al-Kurdi, R. El-Haddadeh, and T. Eldabi, "Knowledge sharing in higher education institutions: a systematic review," *J. Enterp. Inf. Manag.*, vol. 31, no. 2, pp. 226–246, 2018, doi: 10.1108/JEIM-09-2017-0129.
- [3] A. T. A. Darmawan and M. Mansur, "The influence of teacher performance and motivation on the management of sports education learning set," *J. Keolahragaan*, vol. 7, no. 1, pp. 94–103, 2019, doi: 10.21831/jk.v7i1.25057.
- [4] W. Werdiningsih, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring," *Southeast Asian J. Islam. Educ. Manag.*, vol. 2, no. 1, pp. 113–124, 2021, doi: 10.21154/sajiem.v2i1.48.
- [5] K. Krismiyati, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak," *J. Off.*, vol. 3, no. 1, p. 43, 2017, doi: 10.26858/jo.v3i1.3459.
- [6] M. Asbari, A. Purwanto, Y. Sudargini, and K. Fahmi, "The Effect of Work-Family Conflict and Social Support on Job Satisfaction: A Case Study of Female Employees in Indonesia," *Int. J. Soc. Manag. Stud.*, vol. 01, no. 01, pp. 32–42, 2019, doi: https://doi.org/10.5555/ijosmas.v1i1.3.
- [7] G. Wiyono, "Strategi Penerapan Organizational Learning Untuk Membentuk Guru Pembelajar Di Sekolah," *J. Edukasi Elektro*, vol. 1, no. 1, pp. 69–77, 2017, doi: 10.21831/jee.v1i1.15113.
- [8] A. T. Vera Maria, "PENGARUH PENGAWASAN ATASAN MELEKAT TERHADAP KINERJA GURU PAUD DENGAN MEDIASI PEMBELAJARAN ORGANISASI (Studi Empiris Pada Guru Pendidikan Anak Usia Dini di Kabupaten Serang)," *J. Inov. Penelit.*, vol. 3, no. 2, pp. 4951–4966, 2022.
- [9] G. S. M.- Ilizarbe *et al.*, "Organizational Learning and Teacher Performance in Public Educational Institutions in a District of Lima," *Rev. Gestão Inovação e Tecnol.*, vol. 11, no. 1, pp. 5983–5994, 2021, doi: 10.47059/revistageintec.v11i1.1873.
- [10] A. Karim, A. Kartiko, D. E. Daulay, and I. D. Kumalasari, "The Effect of The Supervision of The Principal and The Professional Competency of Teachers on Teacher Performance in Private MI in Pacet District," *Nidhomul Haq J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 6, no. 3, pp. 497–512, 2021, doi: 10.31538/ndh.v6i3.1686.
- [11] Anto, "Pengertian kinerja Guru," *Pap. Knowl. . Towar. a Media Hist. Doc.*, vol. 3, no. 6, pp. 49–58, 2017.
- [12] M. Munawir, Y. Fitrianti, and E. N. Anisa, "Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar," *JPG J. Pendidik. Guru*, vol. 3, no. 1, p. 8, 2022, doi: 10.32832/jpg.v3i1.6251.
- [13] M. K. RI, "No TitleELENH," *Ayan*, vol. 8, no. 5, p. 55, 2019.
- [14] B. A. B. Ii, "Bina Sarana Informatika," "motivasi" 2018," *Univ. bina sarana Inform.*, p. 7, 2018.
- [15] Uhing, "Pengertian Motivasi Kerja," *Motiv. Kerja di Dalam Perusah.*, pp. 15–36, 2019.
- [16] hikmah Sherlie, "TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BENWIN INDONESIA," vol. 5, 2020.
- [17] N. S. Ariyanti, M. A. Adha, M. Pendidikan, F. I. Pendidikan, and U. N. Malang, "Upaya peningkatan komitmen kerja guru bidang studi," no. 2003, 2019.
- [18] A. System and I. N. Primary, "PENDIDIKAN DASAR ( Studi Kasus di SD Plus Al-Kautsar SCHOOL ( Case Study at Al-Kautsar Plus Primary School," no. February, pp. 171–186, 2020, doi: 10.29407/jpdn.v5i2.13190.

- [19] M. G. William, "Pengaruh Work Motivation Terhadap Job Satisfaction Melalui Organizational Culture (Studi Literatur)," *Yos Soedarso Econ. J.*, vol. 2, no. 2, pp. 47–58, 2020.
- [20] S. C. Febrina and I. Ratnasari, "Pengaruh Budaya Organisasi , Keterlibatan Kerja, Dan Organizational Learning Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Komitmen Organisasi," *Semin. Nas. Sist. Inf.*, pp. 2178–2190, 2020, [Online]. Available: <https://jurnalfti.unmer.ac.id/index.php/senasif/article/view/294>
- [21] Y. Aprida, H. Fitria, and N. Nurkhalis, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru," *J. Educ. Res.*, vol. 1, no. 2, pp. 160–164, 2020, doi: 10.37985/joe.v1i2.16.
- [22] N. Wachidah, "Pengaruh Sikap Inovatif , Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri," *J. Educ. Eval. Stud.*, vol. 1, no. 1, pp. 57–63, 2019.
- [23] V. Aulia, "Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi," *JIMEN J. Inov. Mhs. Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 158–168, 2021.
- [24] C. Qi and P. Y. K. Chau, "Will enterprise social networking systems promote knowledge management and organizational learning? An empirical study," *J. Organ. Comput. Electron. Commer.*, vol. 28, no. 1, pp. 31–57, Jan. 2018, doi: 10.1080/10919392.2018.1407081.
- [25] Sjahruddin and Ismail, "Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja," *J. Organ. DANMANAJEMEN* <https://doi.org/10.31227/osf.io/qt8w7> Issue 1 (Agustus, 2018), vol. 1, no. 1, pp. 99–112, 2018.
- [26] M. Huda, "Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah," *Islam. Manag. J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 5, no. 01, p. 1, 2022, doi: 10.30868/im.v5i01.2083.
- [27] S. Damayanti, "Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014," *J. Adm. Rumah Sakit Indones.*, vol. 2, no. 2, pp. 139–149, 2016, doi: 10.7454/arsi.v2i2.2196.
- [28] T. M. Ingarianti, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karier," *J. Ilm. Psikol. Terap.*, vol. 5, no. 2, p. 202, 2017, doi: 10.22219/jipt.v5i2.4935.
- [29] Jasmalinda, "Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman.," *J. Inov. Penelit.*, vol. 1, no. 10, pp. 2199–2205, 2021.