



## Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen)

Fatonah<sup>1</sup>, Irfan Helmy<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Putra Bangsa

kamsirahku123@gmail.com<sup>1</sup>

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received: October 28<sup>th</sup> 2021

Accepted: November 4<sup>th</sup> 2021

Published: Desember 6<sup>th</sup> 2021

#### Kata Kunci:

*Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi, Etika Kerja dalam Islam dan Kinerja.*

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja inovatif budaya organisasi, dan etika kerja islam terhadap kinerja guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Analisis pengaruh perilaku kerja inovatif budaya organisasi, dan etika kerja islam terhadap kinerja guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial maupun simultan. Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu karyawan pada guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen yang berjumlah 35 sebagai responden. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, analisis regresi linier berganda (*skala likert*). Data dianalisis dengan bantuan *program SPSS Release 25 for Windows*. Hasil pembuktian hipotesis pertama bahwa perilaku kerja inovatif secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis ke dua bahwa budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa etika kerja dalam islam secara parsial mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis keempat perilaku kerja inovatif budaya organisasi, dan etika kerja dalam islam secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

### Pendahuluan

Peran sumber daya manusia merupakan sebuah subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam sebuah organisasi. Kebijakan yang mampu menimbulkan sebuah organisasi yang kuat atau yang efektif yaitu pada dunia pendidikan, dimana pendidikan saat ini sangat berpengaruh tinggi terhadap negara untuk mencapai tujuannya yaitu sumber daya manusia yang unggul. Pendidikan adalah suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi

dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pngendalian diri,kepribadian , kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yan di perlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sumber daya yang berkualitas mampu membawa perubahan kehidupan yang lebih baik dalam masyarakat. Guru adalah komponen penting dalam dunia pendidikan dan menjadi salah satu faktor penentu terhadap tinggi rendahnya mutu pendidikan, maka untuk meningkatkan kualitas pendidikan juga harus meningkatkan kualitas guru. Guru memiliki peran untuk menjadi agen dalam memberikan pelajaran, yaitu sebagai motivator, media pembelajaran, pembentukan moral dan emberi inspirasi bagi siswa.

Menurut UU No. 20 taun 2003 pasal 39, pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat,terutama bagi pendidik dan perguruan tinggi. Dalam meningkatkan kualitas pendidikan harus dilaksanakan dengan terencana, terprogram dan berkesinambungan oleh seluruh pihak yang terkait pendidikan.

Kinerja guru menurut Supardi (2014:54) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Menurut (Depdiknas, 2004:11) Kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya.

Secara garis besar yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mengelola peserta didik dengan kompetensi yang dimilikinya. Usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan maka sekolah membutuhkan adanya optimalisasi kinerja para gurunya. Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak hal,sehingga sekolah perlu dan wajib menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat agar etos kerja dan output kerja yang dihasilkan sesuai tujuan yang diharapkan.

MTs N 6 Kebumen merupakan sekolah yang berbasis islam. Memiliki visi yaitu mewujudkan insan yang religius, cerdas, dan terampil. Sekolah menerapkan kurikulum 2013 kepada siswa agar mampu bersaing dalam mendapatkan sebuah apresiasi atau prestasi dan untuk mewujudkan visi tersebut maka dibutuhkan kinerja seorang guru. Berdasarkan hasil wawancara dari waka Kurikulum bahwa kinerja guru pada MTs N 6 Kebumen saat ini menunjukkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dari waka Kurikulum bahwa kinerja guru pada MTs N 6 Kebumen saat ini menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja seorang guru yang baik dilihat dari penilaian guru atau penilaian Kinerja guru (PKG). Kinerja guru MTs N 6 Kebumen mengalami peningkatan sesuai data PKG yang telah di dapat sebagai berikut :

**Tabel 1. Data Rekapulasi PKG**

Tahun	Hasil rata- rata PKG	Kategori
2017	80 %	Cukup
2018	88,8 %	Baik
2019	94 %	Sangat Baik

*Sumber data : Data MTs N 6 Kebumen*

Keterangan presentase:

60%- 70% : Kurang

71% - 80% : Cukup

81% - 90% : Baik

91% - 100% : Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan pada tahun 2017 sampai 2019 meningkatkan dengan hasil yaitu 80 % dan 88,8 % meningkatkan pesat menjadi 94 % dari hasil rata-rata nilai PKG. Disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru di Madrasah setiap tahun mengalami kenaikan, sehingga kinerja yang dimiliki seorang guru bisa meningkatkan kualitas madrasah. Kinerja seorang guru menjadi lebih baik karena seorang guru harus memiliki rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan itu sendiri maupun terhadap lingkungan pekerjaannya. Guru akan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi jika memiliki perilaku kerja inofatif yang baik.

Perilaku kerja inofatif sangat dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan meningkatkan kinerja melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktifitas melalui inovasi yang dihasilkan. Guru MTs N 6 Kebumen memiliki perilaku kerja inofatif yang baik, berdasarkan hasil wawancara dari beberapa guru ( guru dengan masa kerja lebih dari 10 tahun ) guru yang bekerja di MTs N 6 Kebumen telah memiliki banyak ide- ide untuk mengembangkan MTs N 6 Kebumen. Selain itu, guru MTs 6 Kebumen sudah melakukan perubahan - perubahan yang menjadikan MTs N 6 Kebumen lebih maju dari tahun sebelumnya, misalnya kehadiran guru tahun sebelumnya masih menggunakan absensi dan sekarang pada taun 2021 MTs N 6 Kebumen sudah menggunakan finger point. Jika perilaku kerja inofatif semakin membaik maka akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Selain itu pemerintah menerapkan kebijakan untuk Dirumah Saja seperti kerja dirumah atau Work From Home (WFH) dan kegiatan apapun yang berhubungan dengan perkumpulan atau pertemuan 2 ditiadakan dan diganti dengan media online. (Kemendikbud, 2020) mengeluarkan Surat Edaran tentang Pembelajaran secara Daring dan Bekerja dari Rumah dalam Rangka Pencegahan Penyebaran Covid-19. Pada kondisi seperti ini semua guru atau tenaga pendidik diharuskan untuk mengganti pembelajaran menggunakan E-learning atau melalui media online. Berbagai platform digunakan untuk melakukan pengajaran sehingga perlu didukung dengan fasilitas pembelajaran yang baik dan pemanfaatan teknologi informasi.

Berdasarkan observasi langsung kepada guru atau lingkungan MTs N 6 Kebumen, adapun fenomena tentang budaya di madrasah yaitu guru sudah menerapkan 3S (Senyum, salam, sapa) disalam madrasah kepada siswa atau rekan kerja, guru suda menerapkan peraturan dari pihak sekolah seperti guru memakai seragam yang telah disesuaikan, guru menerapkan tentang budaya sekolah yang harus dilaksanakan yaitu guru sebelum melaksanakan pelajaran harus membaca al- qur'an terlebih dahulu dan di ikuti ole siswa, guru dan siswa melaksanakan sholat fardhu di masjid sekolah yang disediakan.

Budaya organisasi dalam madrasah ini sanga memiliki prespesi yang tinggi sesuai dengan visi yang mewujudkan insan religious. Dimana guru harus mampu memiliki materi pembelajaran dalam siswa tentang akidah - akidah islam. Seperti setiap siswa harus menghafalkan surat juz amma dan setidaknya bisa membaca al- qur'an. Kekhasan budaya sekolah tidak terlepas dari visi dan proses pendidikan yang berlangsung menuntut keberadaan unsur - unsur atau komponen dalam suatu organisasi, terutama guru. Menurut Burhanudin dalam Handayani & Rasyid (2015) budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kerja yang baik juga. Hal ini disebabkan karena beberapa sifat yang ada pada seseorang ada interaksinya dengan dimensi iklim tertentu dan interaksi tersebut menimbulkan keadaan tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara, guru di MTs N 6 Kebumen sudah menggunakan etika kerja islam dengan baik ini dibuktikan dengan perilaku kinerja guru MTs N 6 Kebumen sesuai dengan apa yang dianjurkan di dalam Al - Qur'an dan As- Sunah. Dengan adanya etika kerja islam maka guru di MTs N 6 Kebumen menjadi lebih baik karena dalam islam bekerja degan bersungguh - sungguh maka kerja tersebut adalah ibadah.

Berdasarkan penelitian terlebih dahulu dan fenomena yang sudah diuraikan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi, Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru Pns Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen)”**.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Faktor yang mempengaruhi kinerja seperti :

- a. Faktor personal
- b. Faktor kepemimpinan
- c. Fator tim
- d. Faktor sistem
- e. Faktor kontekstual

Oleh karena itu penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaannya masalah sebagai berikut:

1. Apakah perilaku kerja inovatif berpegaruh terhadap Kinerja guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen?
3. Apakah etika kerja islam berpengaruh terhadap Kinerja guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen?
4. Apakah perilaku kerja inovatif, budaya organisasi, dan etika kerja islam berpengaruh simultan terhadap kinerja guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen?

### **Kajian Teori**

#### **Kinerja**

Menurut Smith dalam Wahyuni (2005: 136), menyatakan bahwa Kinerja adalah “output drive from processes, human or otherwise”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Malayu S.P Hasibuan (2006:94) yang menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nawawi dalam Zein dan Hadijah (2018), kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses, artinya jikia kinerja rendah maka tentunya ada faktor tertentu yang menyebabkan rendah pula satu proses kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan seseorang (Smith dalam Mulyasa dalam Zein dan Khadija (2018).

### **Perilaku Kerja Inovatif**

Menurut Jong dan Hartog (2008:5), perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu yang bertujuan untuk mengenalkan ide, proses, produk, atau prosedur baru dan berguna kepada kelompok atau organisasi. Perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan meningkatkan kinerja melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktifitas melalui inovasi yang dihasilkan.

Roger dan Roger (1976 :150) menyatakan Inovasi biasanya dibatasi sebagai ide atau gagasan, praktek, dan objek atau benda yang dinyatakan baru bagi seorang individu. Arti lain, dari inovasi adalah sesuatu yang disengaja, baru, perubahan khusus yang dianggap lebih manjur untuk mewujudkan tujuan dari suatu sistem (Miles, 1973 :13).

Robbins (1997 :532) menyatakan inovasi merupakan pembaharuan, penemuan , sesuatu yang baru, baik berupa gagasan, metode, alat, produk atau yang lainnya. Pembaharuan ini berbeda dari yang sudah ada atau sudah dikenal sebelumnya .

Berdasarkan uraian tersebut, perilaku kerja inovatif sangat berkaitan dengan inovasi. Inovasi dan Inovatif merupakan perubahan sosial, perbedaanya hanya pada penekanan pada ciri dari perubahan tersebut. Inovasi menekankan pada ciri adanya sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru bagi indivd atau masyarakat.

Sedangkan perilaku inovatif menekankan pada sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau sikap yang belum maju ke sikap yang lebih maju. Seseorang yang mempunyai perilaku inovatif adalah orang yang sikap kesehariannya adalah seseorang yang selalu berfikir kritis, berusaha akan selalu terjadi perubahan di lingkungannya yang sifatnya menuju pembaharuan dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang lebih maju dan diupayakan agar perubahan itu memiliki kegunaan atau nilai tambah tertentu. Orang yang berperilaku inovatif akan selalu berupaya agar melakukan upaya pemecahan masalah dengan cara yang berbeda-beda dengan biasanya tetapi lebih efektif dan lebih efisien.

### **Budaya Organisasi**

Sutrisno (2010:2) budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Robbins (2002) menyatakan bahwa pegawai yang akan ditawarkan pekerjaan, pegawai yang akan dinilai memiliki kinerja tinggi dan pegawai yang akan mendapatkan promosi, semuanya sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara individu dan organisasi, yaitu apakah sikap dan perilaku pegawai sesuai dengan budaya organisasi.

Scain dalam Novriyansyah (2017), budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasinya, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integral yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

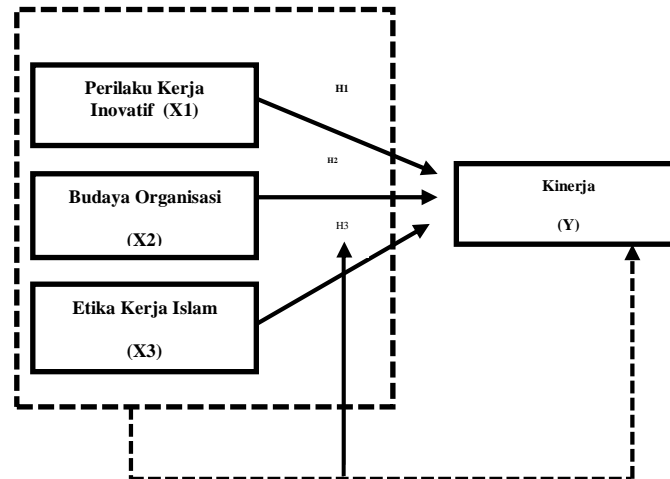
### **Etika Kerja Islam**

Etika kerja islam menurut Yousef (dalam Rahmanto, 2016) adalah perspektif islam berupa nilai - nilai pedoman dan tuntutan dalam bekerja yang sejalan dalam ajaran islam, bersumber dari Al - Qur'an dan hadist yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan. Etika kerja islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial, dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan sosial masyarakat dan menegaskan kembali iman.

Menurut Ali (1988) dimensi etika kerja islam yaitu (1) pertanggung jawaban (2) Keadilan , (3) kebenaran.

## Metode

Model empiris pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Keterangan :

1. Garis putus - putus : Pengaruh Simultan
2. Garis bersambung : Pengaruh Parsial

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru PNS Madrasah Tsanawiyah (MTsN) 6 Kebumen yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh karena jumlah responden yang relatif kecil sehingga jumlah seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui:

1. Kuesioner  
Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang menangkap semua pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan semua pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data. Pada penelitian ini kuisisioner yang disebar secara personal kepada seluruh responden yang sesuai dengan karakteristik yang ditentukan
2. Studi Pustaka  
Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan data untuk menunjang kebahasaan penelitian, berupa literatur, artikel, serta bahan - bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.
3. Wawancara  
Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan - pertanyaan secara langsung kepada WAKA Sekolah MTs Negeri 6 Kebumen atau pihak yang berada di satu organisasi untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat pertukaran informasi yang lebih terbuka.

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memperoleh informasi tentang pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Deskriptif Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik.
2. Analisis Statistika Analisis statistik digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan metode-metode statistik dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS (*statistical product and services solution*) for windows versi 25.0.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Statistik

#### 1. Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Uji Variabel Validitas Perilaku Kerja Inovatif**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1_1	0,819	0,282	Valid
X1_2	0,829	0,282	Valid
X1_3	0,917	0,282	Valid
X1_4	0,742	0,282	Valid
X1_5	0,819	0,282	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat dijelaskan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel perilaku kerja inovatif dinyatakan valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Variabel Validitas Budaya Organisasi**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X2_1	0,352	0,282	Valid
X2_2	0,675	0,282	Valid
X2_3	0,569	0,282	Valid
X2_4	0,736	0,282	Valid
X2_5	0,649	0,282	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dijelaskan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Variabel Validitas Etika Kerja Islam**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X3_1	0,820	0,282	Valid
X3_2	0,877	0,282	Valid
X3_3	0,933	0,282	Valid
X3_4	0,771	0,282	Valid
X3_5	0,823	0,282	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dijelaskan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel etika kerja islam dinyatakan valid.

**Tabel 5. Hasil Uji Variabel Validitas Kinerja**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y1_1	0,457	0,282	Valid
Y1_2	0,536	0,282	Valid
Y1_3	0,502	0,282	Valid
Y1_4	0,366	0,282	Valid
Y1_5	0,485	0,282	Valid
Y1_6	0,397	0,282	Valid
Y1_7	0,380	0,282	Valid
Y1_8	0,418	0,282	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat dijelaskan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel kinerja dinyatakan valid.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

NO	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Batas Penerimaan	Keterangan
1	Perilaku Kerja Inovatif	0,931	0,60	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,807	0,60	Reliabel
3	Etika Kerja Islam	0,937	0,60	Reliabel
4	Kinerja	0,741	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

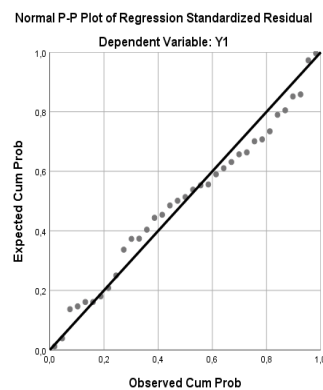
Berdasarkan tabel 6 diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel dinyatakan reliabel (andal) dan dapat kita lihat pada table koefisien *Cronbach's Alpha* yang nilainya  $> 0,60$ .

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data sebuah model regresi antara variabel *dependent* (terikat) dan variabel *independent* (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal, hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut:

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



## 2. Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1).

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolenieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Perilaku Kerja Inovatif	0,916	1,092
Budaya Organisasi	0,890	1,124
Etika Kerja Islam	0,819	1,221

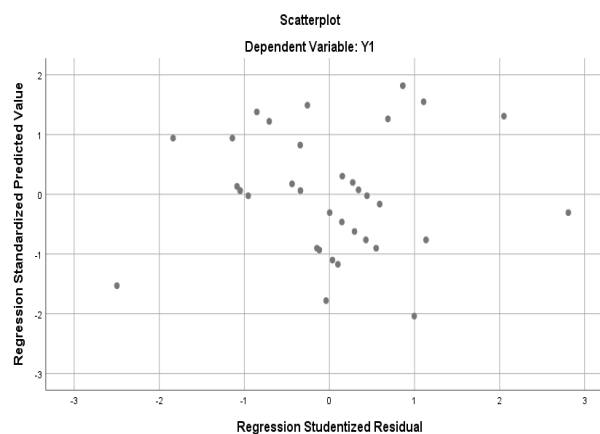
*Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021*

Berdasarkan tabel 7 di atas *coefficients* dapat dijelaskan bahwa pada bagian collinearity statistic menunjukkan bahwa nilai VIF di sekitar angka 1 atau mempunyai angka tolerance mendekati 1. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak dapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021*

Berdasarkan Gambar 2 grafik uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel perilaku kerja inovatif, budaya organisasi, dan etika kerja dalam islam terhadap kinerja maka dapat dilihat dari hasil tabel berikut ini:

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda (uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,322	3,271		2,850	,008
	X1	,262	,099	,366	2,653	,012
	X2	,578	,147	,550	3,930	,000
	X3	,223	,106	,308	2,110	,043

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil diatas maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

Kemudian persamaan tersebut diuraikan sebagai berikut:

$$Y = 9,322 + 0,262X_1 + 0,578X_2 + 0,223X_3 + \epsilon_1$$

1. Konstanta

Artinya apabila variabel Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Islam dianggap konstan maka Kinerja sebesar 9,322

2. Variabel independen

a.  $b_1 = 0,262$

Koefisien regresi untuk variabel Perilaku Kerja Inovatif ( $X_1$ ) sebesar 0,262. Artinya jika Perilaku Kerja Inovatif meningkat satu satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,262 satuan.

b.  $b_2 = 0,578$

Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,578. Artinya jika Budaya Organisasi meningkat satu satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,578 satuan

c.  $b_3 = 0,223$

Koefisien regresi untuk variabel Etika Kerja Dalam Islam ( $X_3$ ) sebesar 0,223. Artinya jika Etika Kerja Islam meningkat satu satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,223 satuan.

**Uji Hipotesis parsial (Uji t)**

Uji parsial merupakan suatu pengujian untuk mengetahui pengaruh yang signifikan pada variabel independen, dengan ketentuan:

a. Tidak ada pengaruh signifikan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan tingkat signifikan  $> 0,05$ .

b. Terdapat pengaruh signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikan  $< 0,05$ .

1. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel Perilaku Kerja Inovatif mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,653  $> t_{tabel}$  sebesar 2,039 dan nilai signifikansinya 0,012 lebih kecil dari 0,050. Artinya bahwa peran Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1  $H_1$  dapat diterima.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja.  
Berdasarkan analisis untuk variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,930 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,039 nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,050. Artinya bahwa peran Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2  $H_2$  dapat diterima.
3. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja  
Berdasarkan analisis untuk variabel Etika Kerja Dalam Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,110 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,039 nilai signifikansinya 0,043 lebih kecil dari 0,050. Artinya bahwa peran Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3  $H_3$  dapat diterima.

### Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel Perilaku Kerja Inovatif ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Etika Kerja Islam ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen, maka dapat dilihat dari hasil uji F. Berdasarkan analisis diperoleh tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka bisa dikatakan bahwa variabel Perilaku Kerja Inovatif ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Etika Kerja Islam ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) secara simultan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4  $H_4$  dapat diterima.

### Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

Untuk melihat variabel bebas dalam variabel tidak bebas dapat diketahui dari besarnya Adjusted R Square berikut ini:

**Tabel 10. Hasil Regresi Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 <sup>a</sup>	,459	,407	1,49645

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Dari tabel diatas, Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,407 artinya 40,7% Kinerja di pengaruhi oleh variabel Perilaku Kerja Inovatif ( $X_1$ ), Budaya Organisasi, ( $X_2$ ), dan Etika Kerja Dalam Islam ( $X_3$ ), sedangkan sisanya 59,3% (100%-40,7%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini seperti beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Secara Parsial Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis variabel Perilaku Kerja Inovatif mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Hal ini berarti guru yang mempunyai Perilaku Kerja Inovatif yang baik, maka semakin baik juga Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen. Guru yang mempunyai Perilaku Kerja Inovatif yang baik seperti guru yang *Formative Investigation*, aspek ini mengacu pada pemberian perhatian untuk menyempurnakan ide, solusi, opini, dan melakukan peninjauan terhadap ide-ide tersebut.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden, hasil jawaban responden guru mampu menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul kholik amirulloh Zein & Siti Hadijah menunjukkan hasil penelitian bahwa Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi baik secara parsial maupun secara simultan artinya semakin kuat perilaku kerja inovatif dan semakin tinggi motivasi kerja guru akan semakin tinggi seseorang kinerja guru.

Hasil dari Jery Marcellinus Logahan, aditya Indrajaya dan Astrid Wahyu Proborini (2014) menunjukkan hasil penelitian bahwa pengaruh kerja inovatif yang signifikan antara kedua variabel secara parsial maupun simultan terhadap karyawan PT Stania Binékajasa dengan tingkat pengaruh yang cukup besar dengan rata - rata 80%. Hal sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku kinerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, jika setiap karyawan memiliki perilaku kerja yang inovatif maka berdampak positif pada kinerja karyawan suatu organisasi.

## 2. Pengaruh Secara Parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Budaya Organisasi yang baik seperti mengabdikan diri dengan setia disekolahkan, terlibat dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi sekolahan ini. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden, hasil jawaban responden guru bangga bekerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ester Manik dan Kamal Bustomi (2011) variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan besarnya pengaruh 51,70%, artinya jika budaya organisasi dalam sebuah organisasi baik atau tinggi maka kinerja guru dalam organisasi juga akan berpengaruh juga.

Menurut Lisa Bur Indra Sari, Mahmudah Enny Widyaningrum & Indah Noviandri (2017) disimpulkan bahwa bahwa H0 ditolak dan H1 diterima artinya variabel budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Gresik. Dengan demikian jika budaya organisasi di lingkungan sekolah tertanam dengan baik akan berdampak positif pada kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru.

## 3. Pengaruh Secara Parsial Etika Kerja Islam terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis variabel Etika Kerja Islam mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Penerapan Etika Kerja Islam yang baik seperti meyakini bahwa mengabdikan diri terhadap suatu tugas adalah kebaikan, karena hal tersebut merupakan pelaksanaan suatu amanah, mampu membedakan antara tujuan yang benar dan salah, baik atau buruk sesuai tuntutan agama islam.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden, hasil jawaban responden guru meyakini bahwa mengabdikan diri terhadap suatu tugas adalah kebaikan, karena hal tersebut merupakan pelaksanaan suatu amanah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviandi arif pratama (2014) variabel etos kerja islam karyawan yayasan pondok hidayatulloh Surabaya islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan, artinya jika etika kerja islam dalam sebuah organisasi positif maka kinerja karyawan dalam organisasi tersebut akan berdampak positif juga.

Menurut Nafilah Lailatirroh- mah (2014) variabel etos kerja islam karyawan koperasi Jasa keuangan Syariah Bmt hudatama Semarang berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan.

#### 4. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi, Etika Kerja Islam terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh secara simultan variabel Perilaku Kerja Inovatif ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Etika Kerja Dalam Islam ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen. Berdasarkan analisis diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 8,779 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka bisa dikatakan bahwa variabel Perilaku Kerja Inovatif ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Etika Kerja Dalam Islam ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen.

### Penutup

#### Simpulan

Berikut beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian, sebagai berikut:

1. Perilaku Kerja Inovatif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja Madrasah Tsanawiyah Negeri 6. Artinya peran Perilaku Kerja Inovatif dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 6, dengan dibuktikannya hasil, bahwa Perilaku Kerja Inovatif yang baik akan berdampak pada kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 6, begitu juga sebaliknya guru yang tidak mempunyai Perilaku Kerja Inovatif akan berakibat pada kinerja.
2. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 6. Artinya peran Budaya Organisasi dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 6, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang baik akan berdampak pada kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 6, begitu juga sebaliknya Budaya Organisasi yang kurang baik akan berakibat pada kinerja.
3. Etika Kerja Islam mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 6. Artinya peran Etika Kerja Islam dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam yang baik akan berdampak pada kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 6, begitu juga sebaliknya Etika Kerja Dalam Islam yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja.
4. Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi, Etika Kerja Islam mempunyai pengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 6. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 6.

#### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian ini memberikan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini antara lain:

1. Implikasi praktis dari penelitian ini bagi sebagai bahan evaluasi atau masukan kepada manajemen Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen diharap untuk memperhatikan faktor Perilaku Kerja Inovatif pada guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen karena faktor Perilaku Kerja Inovatif yang baik dapat meningkatkan hasil Kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen. Untuk memperoleh hasil kinerja yang lebih baik lagi perlu ditanamkan Perilaku Kerja Inovatif yang baik kepada pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 untuk terus Perilaku Kerja Inovatif yang baik untuk meningkatkan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 seperti guru yang *Formative*

*Investigation*, aspek ini mengacu pada pemberian perhatian untuk menyempurnakan ide, solusi, opini, dan melakukan peninjauan terhadap ide-ide tersebut.

2. Implikasi praktis dari penelitian ini bagi sebagai bahan evaluasi atau masukan kepada manajemen Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen diharap untuk memperhatikan faktor Budaya Organisasi pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen karena faktor Budaya Organisasi yang baik dapat meningkatkan hasil Kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen. Untuk memperoleh hasil kinerja yang lebih baik lagi perlu diterapkan Budaya Organisasi yang baik juga seperti penerapan Budaya Organisasi guru ditanamkan pada diri untuk mengabdikan diri dengan setia disekolahkan, selalu terlibat dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi sekolah ini.
3. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja  
Berdasarkan analisis variabel Perilaku Kerja Inovatif mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Besarnya pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja 0,262 atau 26,2%. Hal ini berarti guru yang mempunyai Perilaku Kerja Inovatif yang baik, maka semakin baik juga Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen. Abdul kholik amirulloh Zein & Siti Hadijah menunjukkan hasil penelitian bahwa Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi baik secara parsial maupun secara simultan artinya semakin kuat perilaku kerja inovatif dan semakin tinggi motivasi kerja guru akan semakin tinggi seseorang kinerja guru.

Hasil dari Jerry Marcellinus Logahan, Aditya Indrajaya dan Astrid Wahyu Proborini (2014) menunjukkan hasil penelitian bahwa pengaruh kerja inovatif yang signifikan antara kedua variabel secara parsial maupun simultan terhadap karyawan PT Stania Binékajasa dengan tingkat pengaruh yang cukup besar dengan rata-rata 80%. Hal sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku kinerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, jika setiap karyawan memiliki perilaku kerja yang inovatif maka berdampak positif pada kinerja karyawan suatu organisasi.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja  
Berdasarkan analisis variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja 0,578 atau 57,8%. Hal ini berarti Budaya Organisasi yang baik, maka semakin baik juga Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen. Ester Manik dan Kamal Bustomi (2011) variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan besarnya pengaruh 51,70%, artinya jika budaya organisasi dalam sebuah organisasi baik atau tinggi maka kinerja guru dalam organisasi juga akan berpengaruh juga. Menurut Lisa Bur Indra Sari, Mahmudah Enny Widyaningrum & Indah Noviandri (2017) disimpulkan bahwa bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima artinya variabel budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Gresik. Dengan demikian jika budaya organisasi di lingkungan sekolah tertanam dengan baik akan berdampak positif pada kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru.
5. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja  
Berdasarkan analisis variabel Etika Kerja Islam mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Hal ini berarti penerapan Etika Kerja Islam yang baik, maka semakin baik juga Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen. Noviandi Arif Pratama (2014) variabel etos kerja Islam karyawan yayasan Pondok Hidayatulloh Surabaya Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan, artinya jika etika kerja Islam dalam sebuah organisasi positif maka kinerja karyawan dalam organisasi tersebut akan berdampak positif juga. Menurut Nafilah Lailatirroh-mah (2014) variabel etos

kerja islam karyawan koperasi Jasa keuangan Syariah Bmt hudatama Semarang berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Dengan demikian jika etika kerja islam dalam sebuah organisasi dilakukan dengan baik dan tepat maka akan berdampak baik dan tepat juga terhadap kinerja karyawan organisasi tersebut.

6. Berdasarkan hasil analisis pengaruh secara simultan variabel Perilaku Kerja Inovatif ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Etika Kerja Islam ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen. Berdasarkan analisis diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 8,779 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka bisa dikatakan bahwa variabel Perilaku Kerja Inovatif ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Etika Kerja Islam ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen.
7. Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,407 artinya 40,7% Kinerja di pengaruhi oleh variabel Perilaku Kerja Inovatif ( $X_1$ ), Budaya Organisasi, ( $X_2$ ), dan Etika Kerja Islam ( $X_3$ ), sedangkan sisanya 59,3% (100%-40,7%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini seperti beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.
8. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji pada objek penelitian yang lainya seperti, Perusahaan Manufaktur, Perusahaan Industri, Rumah Sakit maupun di dalam Lingkungan Pendidikan.
9. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu melengkapi keterbatasan penelitian dan melakukan pengawasan dalam proses pengumpulan data, agar responden lebih teliti pada saat pengisian jawaban kuesioner.

## Daftar Pustaka

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Armstrong, M. (1990). Manajemen Sumber Daya Manusia Seri Pedoman Manajemen. *Alih Bahasa: Sofyan dan Haryanto*, Jakarta: Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Anwar, P. M. (2009). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. *Bandung: PT Rosda*.
- Ardini, L. (2009). Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung Dan Tak Langsung Faktor Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Parkir. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 13(2), 238-258.
- Arikunto, S. (2002). Proses Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. *Jakarta: PT Rineka Cipta*.
- Arikunto, S. (2003). Prosedur Penelitian Suatu Praktek Edisi V. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Ariyanto, A. (2014). Pengaruh budaya organisasi islami dan kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan MQ Corporation Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 2(1).
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of innovation management*.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1-27.

- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.
- Hasibuan, M. S. (2003). Organisasi dan motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indra, L. N. I. S. N. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 WRINGINANOM DI GRESIK. *E-Journal Manajemen" BRANCHMARCK"*, 3(3).
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of intellectual Capital*.
- Lailatirrohmah, N., & NUGRAHENI, R. (2014). Analisis pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior (studi pada koperasi jasa keuangan syariah BMT Hudatama Semarang) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Logahan, J. M., Indrajaya, A., & Proborini, A. W. (2014). Analisis pengaruh perilaku inovatif dan self-esteem terhadap organizational citizenship behavior di PT. Stannia Binekajasa. *Binus Business Review*, 5(1), 396-403.
- Luthans, F., & Jonathan, P. D. (2014). Manajemen Internasional: Budaya, Strategi dan Perilaku. Edisi Ke Delapan. Buku Ke Dua. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manik, E., & Bustomi, K. (2011). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Budaya organisasi dan motivasi kerja Terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2), 97-107.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1992). Analisis Data Kualitatif. Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohidi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Moeheriono, P. K. B. K. (2009). Competency Based Human Resource Management. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. (2006). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri.
- Newton, S., Hickey, M., & Marrs, J. (2009). Oncology nursing advisor: A comprehensive guide to clinical practice. St. Louis: Mosby Elsevier.
- Pratama, N. A., & Prasetyo, A. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 1(8), 581-591.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi, Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi (Organizational behavior 16th edition). Jakarta: McGraw Hill dan Salemba Empat.
- Rogers, E. M. (1976). Perspektif Baru dalam Komunikasi dan Pembangunan: Suatu Tinjauan dalam Komunikasi dan Pembangunan Perspektif Kritis, Dasmal N, penerjemah. 1985. Jakarta: LP3ES. Terjemahan dari *Communication and Development: Critical Perspectives*.
- Sugiono, P. D. (2015). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. Dr.(2009). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.



Sugiyono, S. (2010). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D. *Alfabeta Bandung*.

Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia edisi pertama. *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.

Yamin, M. Maisah.(2010). Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Gaung Persada.