



Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BAHTERA AMAN SENTOSA**

Badrian
(1-20)

**PENINGKATAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI
MELALUI PENGUATAN MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI**

Sasli Rais & Moh. Abdul Rofiq
(21-40)

**PENGELOLAAN INFORMASI DAN KEUANGAN TERHADAP
RANTAI PASOK PRODUKSI PADA INDUSTRI KIMIA PRODUK HARIAN**

Boyke Hatman
(41-55)

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT SRI REJEKI ISMAN
YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang
(56-71)

**PENGARUH BIAYA PROMOSI TERHADAP VOLUME PENJUALAN
PADA PT. JANESA MEDIA LOGISTIK**

Neli Marita
(72-83)

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. MAURINDO TEKNIK SOLUSI**

Jatenangan Manalu
(84-94)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BRI INSURANCE (BRINS) CABANG SEMANGGI JAKARTA**

Wakhyudin & Septian Adi Wibowo
(95-109)

**PENGARUH KUALITAS FASILITAS TERHADAP MINAT BERKUNJUNG WISATAWAN
PADA OBJEK WISATA TIRTA BANYU PANAS DI KABUPATEN CIREBON**

Tri Rumayanto, Siti Nurjannah Sanusi & Muhammad Luthfi Darmawan
(110-133)

**LAPORAN KEUANGAN : STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN ENTITAS TANPA
AKUNTABILITAS PUBLIK DENGAN APLIKASI SOFTWARE EXCEL AKOONTAN.COM STUDI
KASUS PADA KOPERASI GURU DAN KARYAWAN SMK AL-WASHLIYAH JAKARTA**

Jajang Cukmana
(134-146)



Jurnal **Pengembangan Bisnis dan Manajemen**

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/ Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

Pembina :

Dr. Yoewono, MM,, MT.

Penanggung Jawab / Pimpinan Redaksi

Dr. Rita Zahara, SE., MM.

Dewan Redaksi :

Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Muchlasin, SE., MM.,
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak.

Mitra Bestari :

Prof. Dr. Suliyanto, MS.
Dr. Sasli Rais, SE., M.Si.

Staf Redaksi :

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., MM.,
Mustofa, SE., MM.

Alamat Redaksi :

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen, Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur
Telp. 021-8008272, 8008580, Fax. 021 - 8008272
E-mail : info@stiepbm.ac.id, www.stiepbm.ac.id

**PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BAHTERA AMAN SENTOSA**

Badrian
(1-20)

**PENINGKATAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI
MELALUI PENGUATAN MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI**

Sasli Rais & Moh. Abdul Rofiqi
(21-40)

**PENGELOLAAN INFORMASI DAN KEUANGAN TERHADAP
RANTAI PASOK PRODUKSI PADA INDUSTRI KIMIA PRODUK HARIAN**

Boyke Hatman
(41-55)

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT SRI REJEKI ISMAN
YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang
(56-71)

**PENGARUH BIAYA PROMOSI TERHADAP VOLUME PENJUALAN
PADA PT. JANESA MEDIA LOGISTIK**

Neli Marita
(72-83)

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. MAURINDO TEKNIK SOLUSI**

Jatenangan Manalu
(84-94)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BRI INSURANCE (BRINS) CABANG SEMANGGI JAKARTA**

Wakhyudin & Septian Adi Wibowo
(95-109)

**PENGARUH KUALITAS FASILITAS TERHADAP MINAT BERKUNJUNG WISATAWAN
PADA OBJEK WISATA TIRTA BANYU PANAS DI KABUPATEN CIREBON**

Tri Rumayanto, Siti Nurjannah Sanusi & Muhammad Luthfi Darmawan
(110-133)

**LAPORAN KEUANGAN : STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN ENTITAS
TANPA AKUNTABILITAS PUBLIK DENGAN APLIKASI SOFTWARE EXCEL
AKOONTAN.COM STUDI KASUS PADA KOPERASI GURU DAN KARYAWAN
SMK AL-WASHLIYAH JAKARTA**

Jajang Cukmana
(134-146)

PENINGKATAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI MELALUI PENGUATAN MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI

Sasli Rais

Magister Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis Dan Manajemen

E-mail: sasli2014@gmail.com

Moh. Abdul Rofiqi

Pengawas Pendidikan Agama Islam, Kementerian Agama Kabupaten Bantul

E-mail: morofiqi@gmail.com

ABSTRACT

Teachers' commitment to their organization will encourage the improvement of school quality in an effort to achieve national education goals. However, if the organization has not been able to manage and direct it, it will have an impact on teachers not working optimally as a commitment to their organization. The purpose of this study was to determine the correlation between work motivation and organizational culture on organizational commitment. By testing the correlation between commitment to the organization (Y) with work motivation (X_1) and organizational culture (X_2). The study used a quantitative approach with a correlational research method, through data collection with a survey. Data analysis techniques, namely the process of processing data and information in the research process, using descriptive statistics and inferential statistics. The sampling technique because the population is limited, amounting to 16 teachers, then using a non-probability method, with a full sample. The results of this study found that the partial correlation between work motivation and commitment to the organization was not significant, the partial correlation between organizational culture and commitment to the organization was quite significant, and simultaneously strengthening work motivation and organizational culture correlated significantly in increasing commitment to the organization with a fairly strong correlation.

Keywords: *Work Motivation, Organizational Culture, Organizational Commitment*

ABSTRAK

Komitmen guru terhadap organisasinya akan mendorong peningkatan kualitas sekolah dalam upaya untuk pencapaian tujuan pendidikan nasional. Namun, apabila organisasi belum mampu mengelola dan mengarahkannya, maka akan berdampak pada guru kurang bekerja optimal sebagai komitmen terhadap organisasinya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui korelasi antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Dengan menguji korelasi antara komitmen terhadap organisasi (Y) dengan motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian korelasional, melalui pengumpulan data dengan survei. Teknik analisis data, yaitu proses mengolah data dan informasi dalam proses penelitian, dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Teknik sampling karena jumlah populasi terbatas, berjumlah 16 guru maka menggunakan metode non-probabilitas, dengan sampel penuh. Hasil penelitian ini menemukan bahwa korelasi secara parsial antara motivasi kerja dengan komitmen terhadap organisasi tidak signifikan, korelasi secara parsial antara budaya organisasi dengan komitmen terhadap organisasi cukup signifikan, dan secara simultan penguatan motivasi kerja dan budaya organisasi berkorelasi signifikan dalam meningkatkan komitmen terhadap organisasi dengan korelasi cukup kuat.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi*

I. PENDAHULUAN

Dalam persaingan global pada era revolusi industri 4.0 dewasa ini, maka sumber daya manusia (SDM) memegang peranan sangat penting dalam organisasi agar mampu bersaing baik di tingkat lokal, regional, nasional maupun persaingan internasional. Guru sebagai bagian SDM suatu organisasi merupakan salah satu pilar yang menentukan keberhasilan aktivitas proses belajar mengajar di organisasi pendidikan (sekolah). Keberadaannya senantiasa diberikan perhatian serius oleh lembaga pendidikan, mengingat keberhasilan proses pembelajaran akan sulit tercapai apabila perannya dimarginalkan. Oleh karena itu, komponen sebagai pendukung keberhasilan proses pembelajarannya,

harus dipelihara dan ditingkatkan agar komitmen terhadap organisasinya juga meningkat. Menurut Didi Sutisna (2025:19), bahwa peningkatan komitmen sangat penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran, penelitian, dan lingkungan kerja yang positif. Guru yang berkomitmen akan lebih berdedikasi, memperkuat reputasi institusi, serta meningkatkan daya saing organisasi.

Menurut Colquitt, Lepine, and Wesson (2011:69-78), komitmen organisasi merupakan keinginan individu untuk tetap menjadi anggota organisasinya. Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penentu seseorang, apakah akan tetap menjadi anggota organisasi atau berupaya keluar (mencari pekerjaan pada organisasi

lainnya). Indikatornya, antara lain: 1) *affective commitment*, keinginan seseorang tetap menjadi anggota organisasi dikarenakan keterlibatan emosional dengan organisasi tersebut. Misalnya, banyak sahabat dalam organisasi, ikut terlibat mendirikan, dst.; 2) *normative commitment*, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa memiliki kewajiban. Misalnya, merasa hutang budi terhadap organisasinya, dst.; dan 3) *continuance commitment*, keinginan seseorang tetap menjadi anggota organisasi dikarenakan secara sadar, bahwa akan menimbulkan banyak ‘biaya’ apabila keluar dari organisasinya. Misalnya, organisasi lain lokasinya lebih jauh dari rumahnya, apabila gajinya sama, maka biaya transportasi lebih mahal.

Spector (2008:254-256), bahwa komitmen organisasi merupakan sikap dan keterlibatan individu terhadap organisasinya, dengan ditunjukkan pada penerimaan terhadap tujuan organisasi, kesediaan untuk bekerja keras bagi organisasi, dan keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Indikatornya, antara lain: 1) *affective commitment*, yang dipengaruhi *job condition*, yaitu kondisi yang menarik dan menyenangkan pada jabatan tersebut dan *met expectation*, yaitu pengalaman yang berkesan selama seseorang bekerja pada organisasi tersebut. 2) *normative commitment*, yang tumbuh dalam diri individu seseorang dikarenakan adanya nilai-nilai dalam diri individu tersebut, seperti: kesetiaan,

kesadaran dan *felt obligations*, kewajiban atau norma-norma yang harus ditaati. serta 3) *continuance commitment*, yang dipengaruhi oleh *benefits accrued*, seperti gaji, fasilitas, dst. tinggi dan sukar diperoleh pada organisasi lainnya dan *job available*, sukar berpindah pekerjaan ke organisasi lain.

Sedangkan *Greenberg and Baron* (2008:234-236), komitmen organisasi merupakan individu yang mengidentifikasikan dirinya untuk melibatkan dalam organisasi dan tidak ingin meninggalkannya. Indikatornya, antara lain: 1) *affective commitment*, keinginan seseorang tetap bekerja di organisasinya dikarenakan menyenangkan dan ingin melakukan sesuatu pada organisasinya; 2) *normative commitment*, keinginan seseorang tetap melanjutkan bekerja pada organisasi dikarenakan merasa memiliki kewajiban untuk tetap dalam organisasinya; dan 3) *continuance commitment*, keinginan seseorang tetap bekerja pada organisasinya, dikarenakan kebutuhannya sendiri atau pun dikarenakan tidak menemukan pekerjaan di tempat lain.

Menurut *Sulistianingrum dan Mulyana* (2024:18365), komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang menjadi acuan suatu individu untuk terhubung dengan organisasi, yang didasarkan dengan hubungan afektif, keberlanjutan, maupun normatif. Komitmen afektif didasarkan pada keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatannya dalam

organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen afektif kuat, akan terus bekerja pada organisasinya dikarenakan mereka ingin melakukannya. Komitmen berkelanjutan mendasarkan pada alasan materiil, pada saat karyawan ingin meninggalkan organisasinya. Karyawan dengan komitmen ini akan tetap tinggal pada organisasinya, dikarenakan mereka perlu melakukan hal tersebut. Sedangkan komitmen normatif mendasarkan pada perasaan wajib seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan pada organisasinya. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi, mereka merasa harus tetap berada pada organisasinya sebagai suatu bentuk tuntutan moral.

Komitmen organisasi menurut Sutisna (2025), adalah sikap seseorang buat tetap bertahan sebagai anggota organisasi; menerima, mengikuti nilai, dan norma organisasinya, dengan menunjukkan keseriusannya dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dicapai dengan baik. Indikator: 1) penerimaan nilai dan norma organisasi, 2) kesungguhan bekerja, 1) setia, (2) bangga, 3) peduli, dan 4) kecukupan pendapatan yang diterima.

Marnoto dan Dewatmoko (2022:15), mendefinisikan komitmen organisasi merupakan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimilikinya, dimana karakteristik komitmen organisasi ini dengan indikatornya: loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesuaian antara tujuan

seseorang dengan tujuan organisasi. Sedangkan Nugraheni (2022:76), komitmen organisasi merupakan kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten dalam sebuah organisasi. Indikatornya: komitmen normatif, komitmen afektif, dan komitmen berkelanjutan. Rio Andika (2022: 76), Dalam era persaingan global yang semakin ketat, komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Setiap organisasi dituntut untuk bekerja lebih baik secara efisien dan efektif untuk menghadapi perubahan dinamis dan persaingan tersebut. Didirikannya sebuah organisasi baik bersifat ekonomi maupun mempunyai tujuan yang sangat penting, yaitu memaksimalkan keuntungan dan terus bertahan dalam persaingan yang semakin ketat.

Disamping itu, berdasarkan salah satu hasil penelitian dari Didi Sutisna (2025), yang berjudul "*Pemodelan dan Optimasi Peningkatan Komitmen Organisasional Dosen Berbasis Kearifan Lokal (Penelitian menggunakan Metode POP-SDM pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan di DKI Jakarta)*". Hasil penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan hasil penelitian oleh Nur Vita Nugraheni (2022), berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi*

sebagai Variabel Intervening di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora". Hasil penelitiannya, memberikan Kesimpulan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan *motivasi kerja* berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan definisi para ahli dan hasil penelitian tersebut, maka komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sikap individu yang mengidentifikasi dirinya untuk melibatkan terhadap organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasinya, ditunjukkan dengan penerimaan terhadap tujuan, peraturan, nilai dan norma organisasinya serta kesediaan untuk bekerja keras bagi organisasinya. Indikatornya, antara lain: 1) menerima terhadap tujuan organisasi; 2) melaksanakan peraturan, nilai dan norma organisasi; 3) *affective commitment*; 4) *normative commitment*; 5) *continuance commitment*; dan 6) kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi.

Oleh karena itu, guru yang dikelola dengan baik dan benar akan memberikan keuntungan terhadap organisasi, seperti visi dan misi tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan sesuai target, serta pangsa pasar pendidikan meningkat dibandingkan dengan para pesaingnya. Namun sebaliknya, apabila organisasi salah dalam mengelola dan mengarahkannya, maka akan berdampak pada komitmen organisasi kurang

maksimal dan optimal, kemajuan organisasi tidak stabil bertahan dalam persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dikaji salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen terhadap organisasi, yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi dengan mengambil lokasi penelitian yang belum dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Berdasarkan data informasi awal yang diperoleh terkait komitmen terhadap organisasi dari para guru ini, menunjukkan bahwa komitmen guru terhadap organisasi sekolah tempatnya bekerja yang teridentifikasi masih perlu untuk ditingkatkan. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang tersebut penelitian terkait komitmen organisasi ini masih tetap menarik untuk dilakukan penelitian selanjutnya sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebaruan bagi peningkatan organisasi pendidikan (sekolah) dan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan kedepannya.

II. LANDASAN TEORI

2.1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja secara relevan mempengaruhi dampak karyawan di tempatnya kerja, melalui motivasi intrinsik yang paling berdampak. Menurut Sudama (2022:14), bahwa dengan adanya motivasi kerja akan dapat menciptakan kegairahan kerja bagi karyawan, lebih bersemangat dalam

bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan sehingga akan tumbuh adanya komitmen organisasi. Motivasi kerja yang kuat, terpelihara dan dikembangkan secara positif, maka akan mampu meningkatkan komitmen seseorang terhadap organisasi, dimana tempatnya bekerja.

Definisi motivasi kerja disampaikan oleh ahli manajemen (Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske, 2012:123-126), adalah konsep yang menggambarkan dorongan untuk bekerja pada atau di dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Indikatornya, antara lain faktor motivasi: 1) *extrinsic conditions*, kondisi ini seperti gaji, status, dan kondisi kerja dan 2) *intrinsic conditions*, kondisi ini seperti perasaan berprestasi, peningkatan tanggung jawab, dan pengakuan. Almintisir and Subramaniam (2013: 99-108), mendefinisikan motivasi sebagai motif yang dikaitkan dengan rasa ingin tahu seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi secara umum dibagi menjadi 1) *intrinsic motivation*, jenis motivasi yang berkaitan dengan pemenuhan perasaan pribadi, kesenangan, minat, atau kesenangan seseorang dan 2) *extrinsic motivation*, terjadi ketika orang dipicu secara eksternal untuk melakukan sesuatu dalam bentuk bermain, eksplorasi, dan tantangan dengan tujuan memperoleh penghargaan eksternal. Sedangkan Devadass (2011), mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang

berkaitan dengan orang-orang dalam pekerjaannya, digambarkan sebagai serangkaian kekuatan internal dan eksternal yang memulai perilakunya, yang menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Pengaruh motivasi berasal dari 1) kekuatan lingkungan, seperti sistem penghargaan organisasi, sifat pekerjaan yang dilakukan dan 2) kekuatan yang melekat pada orang tersebut, seperti kebutuhan dan motif individu.

Menurut Didi Sutisna (2025:20), motivasi kerja merupakan kekuatan internal dan eksternal yang dapat mendorong seseorang memilih dan mengarahkan tindakannya untuk menuju pencapaian tujuan yang bermanfaat baik bagi dirinya maupun organisasi dimana dia bekerja. Indikatornya: 1) pekerjaan, 2) lingkungan kerja, 3) supervisi, 4) pencapaian, 5) penghargaan atas prestasi, serta 6) promosi. Natalia Tri Astuti (2025:19), motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong individu yang datang dari dalam (intrinsik) dan luar diri (ekstrinsik), yang mempengaruhi cara bertindak seseorang guna mencapai tujuan tertentu dan memenuhi harapannya. Indikatornya: 1) tanggung jawab, 2) kegigihan, 3) prestasi; 4) penghargaan, 5) gaji, dan 6) pengembangan karir. Nur Vita Nugraheni (2022:75), bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis yang dicerminkan dengan interaksi antara sikap dan kebutuhan hidupnya. Indikatornya: kebutuhan sosial,

kebutuhan keamanan, kebutuhan otonomi, kebutuhan harga diri, serta kebutuhan aktualisasi diri. Rio Andika (2022: 76), bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi seseorang memberikan suatu dorongan yang baik dalam melakukan suatu perbuatan berdasarkan dorongan tersebut secara sadar. Motivasi datangnya dapat dari dalam diri sendiri (intrinsik) maupun dari luar diri seseorang (ekstrinsik). Indikatornya, antara lain: gaji, tunjangan, penghargaan, tantangan dan tugas baru.

Berdasarkan definisi para ahli dan hasil penelitian tersebut, maka motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai konsep yang menggambarkan rasa ingin tahu yang mendorong seseorang untuk bekerja pada atau di dalam diri seseorang secara sadar untuk memulai dan mengarahkan perilakunya, yang menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi atas pekerjaannya untuk menuju pencapaian tujuan yang bermanfaat, baik bagi dirinya maupun organisasi dimana dia bekerja. Indikatornya, antara lain: *extrinsic conditions*, 1) sifat pekerjaan yang dilakukan; 2) lingkungan kerja, 3) adanya sistem penghargaan (melalui gaji, tunjangan, prestasi, promosi. Pengembangan karir) dari organisasi serta *intrinsic conditions*, 4) kebutuhan aktualisasi diri, 5) kebutuhan sosial, 6) perasaan ingin berprestasi.

2.2. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan sistem yang unik karena sistem budaya

organisasi yang dianut oleh suatu organisasi masing-masing akan berbeda. Oleh karena itu, budaya organisasi ini harus diperhatikan dan diperkuat dalam suatu organisasi sehingga karyawan yang baik akan dapat bertahan dan berkomitmen.

Para ahli sudah mencoba mendefinisikan budaya organisasi, yaitu menurut Luthans (2011:72), merupakan menanamkan pemahaman terhadap nilai-nilai dan norma-norma penting dalam sebuah organisasi dan mengarahkan perilaku anggota organisasi tersebut. Indikatornya, 1) adanya norma dan standar perilaku dalam bekerja; 2) adanya nilai-nilai terpenting untuk dipahami bersama; 4) adanya peraturan untuk pedoman bagi setiap anggota; 5) adanya iklim organisasi, suasana yang dirasakan oleh anggota dalam kehidupan dalam organisasi; dan 6) adanya pola perilaku nyata anggota organisasi,

Robbins (2003:525), mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem yang dipegang teguh secara bersama oleh para anggotanya, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. indikatornya, antara lain: 1) *team orientation*, sejauhmana setiap aktivitas pekerjaan terkoordinasi dalam tim daripada perseorangan; 2) *aggressiveness*, sejauhmana setiap orang agresif dan kompetitif dalam bekerja daripada hanya bekerja mencari mudahnya saja; 3) *innovation and risk taking*, sejauhmana karyawan didorong untuk berinovatif dan mengambil resiko; 4) *attention to*

detail, sejauhmana karyawan dapat mendemonstrasikan akurasi, analisis, dan kedalaman perhatian pada setiap hal secara detail; 5) *people orientation*, sejauhmana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak dari hasil pekerjaannya terhadap setiap orang dalam organisasi tersebut; 6) *outcome orientation*, sejauhmana manajemen fokus pada hasil daripada hal teknis dan proses-proses untuk mencapai hasil tersebut; 7) *stability*, sejauhmana kegiatan organisasi tersebut menekankan pentingnya upaya menjaga status quo daripada demi pertumbuhan.

Mufarrohah dan Sumartik (2022: 38), mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah norma, asumsi, nilai-nilai, filsafat, kepercayaan, kebiasaan organisasi yang dikembangkan dalam waktu lama oleh para pendiri, pemimpin, serta anggota organisasinya. Budaya organisasi diperkenalkan dan ditanamkan pada setiap anggota baru, serta diimplementasikan dalam aktivitas sehari-hari oleh organisasi tersebut agar dapat mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasinya dalam setiap aktivitas kerjanya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, budaya organisasi yang baik akan berdampak pada setiap tingkatan komitmen organisasi yang dirasakan oleh setiap karyawan dalam organisasi tersebut. Indikatornya, antara lain: 1) Pentingnya tugas; 2) Inovatif dan keberanian mengambil risiko; 3) Orientasi orang; 4) Orientasi tim; 5)

Perhatian terhadap detail; 6) Orientasi hasil; 7) Keagresifan; dan 8) Kemandirian.

Berdasarkan definisi para ahli dan hasil penelitian tersebut, maka budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem yang yang dikembangkan dalam waktu lama, dipegang teguh secara bersama oleh para pendiri, pemimpin, dan anggota organisasinya, serta diimplementasikan dalam aktivitas sehari-hari oleh organisasi tersebut agar dapat mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasinya dalam setiap aktivitas kerjanya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Indikatornya, antara lain: 1) adanya peraturan, norma, nilai dan standar yang dipahami bersama dan pedoman perilaku dalam bekerja setiap anggota; 2) adanya iklim organisasi, suasana yang dirasakan oleh anggota dalam kehidupan dalam organisasi; 3) *aggressiveness & innovation and risk taking*, sejauhmana karyawan didorong untuk berinovatif dan mengambil resiko; 4) *people orientation*, keputusan manajemen mempertimbangkan dampak dari hasil pekerjaannya terhadap setiap orang dalam organisasi; 5) *outcome orientation*, manajemen fokus pada hasil daripada hal teknis dan proses-proses untuk mencapai hasil tersebut; dan 6) *stability*, kegiatan organisasi tersebut menekankan pentingnya upaya menjaga status quo daripada demi pertumbuhan.

2.3. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan terkait penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian yang dilaksanakan Didi Sutisna (2025), yang berjudul “*Pemodelan dan Optimasi Peningkatan Komitmen Organisasional Dosen Berbasis Kearifan Lokal (Penelitian menggunakan Metode POP-SDM pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan di DKI Jakarta)*” dengan menggunakan penelitian eksplorasi menemukan satu variabel dominan terkait dengan faktor intrinsik individu, yaitu motivasi kerja dan tiga (3) variabel terkait kearifan lokal: toleransi, gotong royong, dan religiusitas. Keempat variabel tersebut, diuji dengan pendekatan kuantitatif untuk mendapatkan kebaruan dalam mengembangkan model komitmen organisasional dan menemukan strategi dan cara untuk meningkatkan komitmen organisasional. Selanjutnya, dengan menggunakan penelitian kuantitatif dilakukan terhadap 163 dosen yayasan dari 13 Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan di DKI Jakarta dengan menggunakan instrumen kuesioner dan metode analisis data *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dan analisis SITOREM untuk mendapatkan optimalisasi hasil akhir penelitian. Hasil analisisnya, menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Model komitmen organisasional telah memenuhi kriteria kualitas, ditunjukkan dengan nilai *koefisien r-square* sebesar 0,798, artinya nilai ini berada pada level substansial (kuat) dan nilai *size effect* dari variabel motivasi kerja 0,381 (kategori tinggi).

2. Penelitian Setioko, Septyarini, dan Purnamarini (2024), yang berjudul *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, dan Kedisiplinan dalam bekerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan CV. Mitra Teknik, Gunung Kidul*. Penelitian menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner. Sampel penelitian berjumlah 57 responden berdasarkan populasi 134 karyawan yang berlokasi di Semin, Gunungkidul.. Metode analisis data mempergunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Kesimpulan penelitian, bahwa adanya dampak positif dan relevan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Vita Nugraheni (2022), dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora*. Penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sumber data berupa data primer, yang berasal dari hasil angket dan observasi.

Populasi adalah semua pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Blora, dengan sampel yang diambil berupa sampel jenuh, artinya semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data menggunakan angket dan studi pustaka. Teknik analisa data menggunakan uji validitas, realibilitas, uji asumsi klasik, regresi berganda, analisis jalur, uji t, uji F dan uji determinasi. Hasil penelitiannya, bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, (t hitung 1,895 > dari t tabel 1,684 dan nilai signifikansi $0,065 > 0,050$); dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi (t hitung variabel motivasi kerja 2,280 > dari t tabel (1,684) dan nilai signifikansi $0,028 > 0,050$).

4. Penelitian Rio Andika Putra (2022), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. P&P Lembah Karet, Padang*. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan *purposive sampling*. Penelitian dengan metode pengumpulan data dengan survei melalui kuesioner, dengan sampel 77 responden didapat berdasarkan rumus Slovin dari populasi sebanyak 330. Metode analisis menggunakan analisis korelasi, regresi linear berganda dan

analisis jalur (Path Analysis) dengan software pengolah data menggunakan SPSS 21. Hasil penelitian disimpulkan bahwa berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh budaya organisasi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan ($\text{Sig} < 0,05$). Kontribusi budaya organisasi dan motivasi terhadap variabel komitmen organisasional sebesar 81%, sedangkan sisanya 20% dipengaruhi variabel lain.

5. Penelitian oleh I Ketut Sudama (2022:7), dengan judul *Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan LPK Monarch Bali*. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Sampel survei berjumlah 115 karyawan. Metode perolehan data menggunakan metode kuesioner dan dianalisis dengan analisis deskriptif kuantitatif menggunakan analisis Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitiannya, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
6. Penelitian oleh Mufarrohah, Kholilatul dan Sumartik (2022:38), dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Penelitian di PT. “x” dengan menggunakan pendekatan

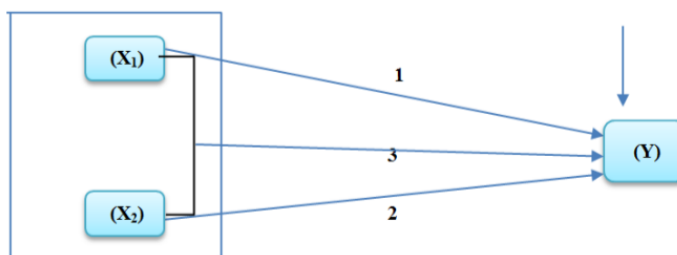
kuantitatif, dengan sampel penelitian pada karyawan. Data menggunakan data primer, dikumpulkan melalui kuisioner, dengan diolah melalui bantuan aplikasi SmartPLS. Kesimpulan hasil penelitiannya, bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

7. Penelitian oleh Ridwal (2018:139), dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di SDN Pucung III, Kecamatan Kota Baru, Kabupaten Karawang*. Metode penelitian dengan metode kuantitatif melalui survei. Jumlah populasi 28 orang dengan sampel jenuh, artinya seluruh populasi menjadi sampel. Hasil penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan ditunjukkan dengan nilai *R Square* sebesar 0,216 atau 21,6%.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pendekatan metode korelasional. Metode pengumpulan data bersifat primer melalui metode suvey dengan menggunakan kuestoner dengan menggunakan Skala Likert 1-5. Lokasi penelitiannya di MIS Bustanul Muhtadiin, Kecamatan Kalipuro, Kabupaten Banyuwangi dengan waktu penelitian pada Triwulan Pertama Tahun 2022. Teknik sampling karena jumlah populasi terbatas, berjumlah 16 guru maka menggunakan metode penelitian non-probabilitas, dengan sampel penuh (artinya tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel) sehingga semua anggota populasi guru yang berjumlah 16 orang digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data, yaitu proses untuk mengolah data dan informasi ke dalam proses penelitian, dengan menggunakan statistik, statistik deskriptif dan statistik inferensial. Metode analisis yang digunakan, dengan Analisis Regresi Linier Berganda (Sugiyono, 2019), dengan menggunakan software SPSS sebagai pengolah data.

Model analisis yang diuji dalam penelitian berikut ini.



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Keterangan:

- X_1 : Variabel Motivasi Kerja (Variabel Bebas),
 X_2 : Variabel *Budaya Organisasi* (Variabel Bebas),
 Y : Variabel Komitmen Organisasi (Variabel Terikat).
 ϵ : Epsilon (Variabel Lain)

Adapun hipotesis penelitian ini:

1. Adanya korelasi antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi yang positif karenanya penguatan motivasi kerja akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi,
2. Adanya korelasi antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi yang positif karenanya penguatan budaya organisasi akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi,

3. Adanya korelasi antara motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan dengan komitmen terhadap organisasi yang positif karenanya penguatan motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi dan korelasi. Hipotesis pertama dan kedua, menggunakan analisis regresi sederhana. Selanjutnya, hipotesa ketiga, menggunakan regresi berganda (*regresi berganda*).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi dan korelasi. Hipotesis pertama dan kedua, menggunakan analisis regresi sederhana dan korelasi. Selanjutnya, hipotesa ketiga, menggunakan regresi berganda (*regresi berganda*).

Tabel 1. Rangkuman Model Regresi dan Hasil Uji Signifikansi

No	Model Hubungan Antar Variabel	Model Regresi	Hasil Uji Signifikansi
1.	Y atas X_1	$\hat{Y}=151.788+0,046X_1$	Tidak Signifikan (0,835)
2.	Y atas X_2	$\hat{Y}=84.111+0,389X_2$	Signifikan (0,012)
3.	Y atas X_1, X_2	$\hat{Y}=130.938+0,441X_1+0,575X_2$	Signifikan (0,004)

Sumber: Hasil Data diolah, Maret 2025.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Penelitian

No	Hipotesis	Koefisien Korelasi	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1.	Motivasi kerja (X_1) dengan Penyaluran Kredit (Y)	0,057	$H_0: \rho_{y1} \leq 0$ $H_1: \rho_{y1} > 0$	H_0 diterima H_1 ditolak	Hubungan Negatif
2.	Budaya organisasi (X_2) dengan Penyaluran Kredit (Y)	0,608	$H_0: \rho_{y2} \leq 0$ $H_1: \rho_{y2} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Hubungan Positif
3.	Motivasi kerja (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) bersama-sama dengan Komitmen organisasi (Y)	0,759	$H_0: \rho_{y7} \leq 0$ $H_1: \rho_{y7} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Hubungan Positif

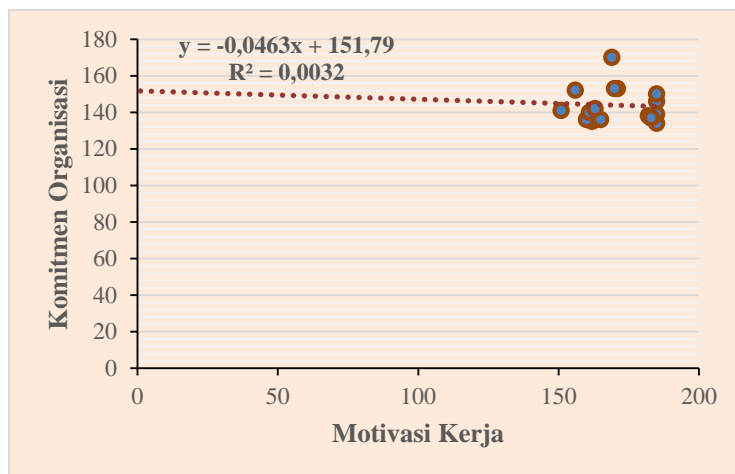
Sumber: Hasil Data diolah, Maret 2025.

1. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi

Berdasarkan output SPSS Tabel 1. di atas, variabel motivasi kerja (X_1) diketahui nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,835 lebih dari α : 0,05 dan 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 151.788 + 0,046X_1$ dinyatakan tidak signifikan. Dengan

demikian persamaan $\hat{Y} = 151.788 + 0,046X_1$ tidak dapat digunakan memprediksi komitmen organisasi berdasarkan nilai motivasi kerja.

Indikasi hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi ini juga dapat dilihat pada gambar 2, diagram pencar.



Gambar 2. Diagram Pencar Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah, Maret 2025.

Berdasarkan pada Tabel 2 di atas tersebut, maka dihasilkan koefisien korelasi antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi (r_{y1}) sebesar 0,057. Nilai r_{y1} sebesar $0,057 < 0$ ini, dapat dimaknai sebagai terdapat hubungan negatif antara Motivasi Kerja (X_1) dengan Komitmen Organisasi (Y) dengan nilai *probabilitas* (sig.) 0,835 lebih dari α (0,05 atau 0,01), maka dapat dinyatakan bahwa korelasi tersebut Tidak Signifikan.

Berdasarkan pada Tabel 2 di atas tersebut, Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,057, yang artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan Komitmen Organisasi (Y) dan berdasarkan kriteria Guilford tergolong memiliki korelasi Sangat Rendah. Nilai koefisien determinasi dari $r^2_{y1} = 0,057^2 = 0,0032$, artinya 00,32% keragaman pada Komitmen Organisasi (Y) tidak dapat dijelaskan oleh keragaman pada variabel Motivasi Kerja (X_1) atau kontribusi variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 00,32%, sedangkan sisanya sebesar 99,8% nya merupakan kontribusi dari faktor lain di luar variabel motivasi kerja. Korelasi yang tidak signifikan dari variabel motivasi kerja secara parsial dengan peningkatan komitmen organisasi dan kontribusinya yang sangat kurang (1%) terhadap peningkatan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini justru berbeda dari hasil penelitian sebelumnya dari Nur Vita Nugraheni (2022),, bahwa *motivasi kerja* berpengaruh dan signifikan terhadap

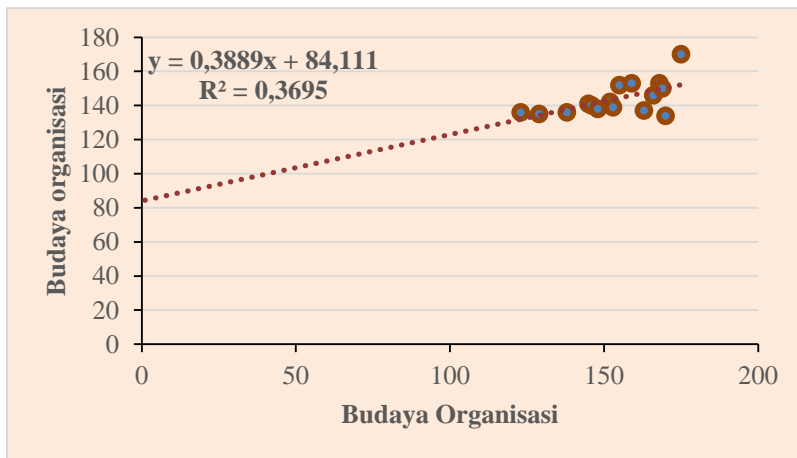
komitmen organisasi. Demikian pula hasil penelitian dari Sutisna (2025), Setioko, Septyarini, dan Purnamarini (2024), Nur Vita Nugraheni (2022), Rio Andika Putra (2022), I Ketut Sudama (2022:7), dan hasil penelitiannya Mufarrohah, Kholilatul dan Sumartik (2022:38),

Hal ini menunjukkan bahwa masih ada potensi untuk terus memperkuat motivasi kerja dari para guru di MIS Bustanul Muftadiin khususnya pada faktor motivasi eksternal, yaitu memberikan kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan sistem penghargaan bagi guru yang telah mengajar cukup lama melalui kenaikan gaji, tunjangan, prestasi, promosi. pengembangan karirnya.

2. Hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi

Berdasarkan pada persamaan regresi (lihat Tabel 1), diketahui nilai Variabel budaya organisasi (X_2) diketahui nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,012 lebih dari α : 0,05 dan 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y}=84.111+0,389X_2$ dinyatakan signifikan. Dengan demikian persamaan $\hat{Y}=84.111+0,389X_2$ dapat digunakan memprediksi komitmen organisasi berdasarkan nilai budaya organisasi.

Indikasi hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi ini juga dapat dilihat pada gambar 3, diagram pencar.



Gambar 3. Diagram Pencar Budaya organisasi

Sumber: Data diolah, Maret 2025.

Hasil koefisien korelasi (lihat Tabel 2), antara Budaya organisasi dengan Komitmen Organisasi (r_{y2}) sebesar 0,608. Nilai r_{y2} sebesar 0,608 > 0 ini, dapat dimaknai sebagai terdapat hubungan positif antara Budaya organisasi (X_2) dengan Komitmen Organisasi (Y) dengan nilai *probabilitas* (sig.) 0,012 kurang dari α (0,05 atau 0,01), sehingga dapat dinyatakan bahwa korelasi tersebut Signifikan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,608, yang artinya bahwa variabel Budaya organisasi (X_2) dengan Komitmen Organisasi (Y) dan berdasarkan kriteria Guilford tergolong memiliki korelasi Cukup. Indikasi terdapat hubungan antara Budaya organisasi dengan Komitmen Organisasi ini juga dapat dilihat pada gambar 2, diagram pencar.

Sedangkan nilai koefisien determinasi dari $r^2_{y2} = 0,608^2 = 0,3696$, artinya

36,96% keragaman pada Komitmen Organisasi (Y) dapat dijelaskan oleh keragaman pada variabel Budaya organisasi (X_2) atau kontribusi variabel Budaya organisasi (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 36,96%, sedangkan sisanya sebesar 63,04% nya merupakan kontribusi dari faktor lainnya. Korelasi yang signifikan dari variabel budaya organisasi secara parsial dengan peningkatan komitmen organisasi dan kontribusinya yang cukup (36%) terhadap peningkatan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian sebelumnya dari Putra (2022) dan Ridwal (2018:139), budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan sebaliknya hasil penelitian dari Nur Vita Nugraheni (2022) dan Mufarrohah, Kholilatul dan Sumartik

(2022:38), bahwa *budaya organisasi* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa MIS Bustanul Muftadiin perlu untuk terus memperkuat budaya kerja ini khususnya terkait dari para guru di MIS Bustanul Muftadiin khususnya terkait sosialisasi kembali secara terus menerus peraturan, norma, nilai dan standar yang dimiliki organisasi agar dipahami kembali bersama-sama agar menjadi pedoman perilaku dalam bekerja baik oleh setiap guru sebagai anggota maupun pimpinan organisasi. Disamping dengan tetap memperkuat dukung iklim organisasi yang kondusif untuk proses belajar mengajar sehingga suasana yang dirasakan oleh semua anggota dalam kehidupan dalam organisasi.

3. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Budaya bersama dengan Komitmen Organisasi

Berdasarkan pada persamaan regresi (lihat Tabel 1), berdasarkan uji kedua variabel secara bersama-sama (simultan) diketahui nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,004 kurang dari α : 0,05 dan 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y}=130.938+0,441X_1+0,575X_2$ dinyatakan signifikan. Dengan demikian persamaan $\hat{Y}=130.938 + 0,441X_1 + 0,575X_2$ dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi berdasarkan nilai motivasi kerja dan budaya organisasi.

Hasil koefisien korelasi (lihat Tabel 2), antara Motivasi Kerja dan Budaya organisasi dengan Komitmen Organisasi (r_{y12}) sebesar 0,759. Nilai r_{y123} sebesar $0,759 > 0$ ini, dapat dimaknai sebagai terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) dengan Komitmen Organisasi (Y) dengan nilai *probabilitas* (sig.) 0,000 kurang dari α (0,05 atau 0,01), maka dapat dinyatakan bahwa korelasi tersebut Signifikan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,759, yang artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) dengan Komitmen Organisasi (Y) dan berdasarkan kriteria Guilford tergolong memiliki korelasi sangat kuat.

Sedangkan nilai koefisien determinasi dari $r^2_{y123} = 0,759^2 = 0,5761$, artinya 57,61% keragaman pada Komitmen Organisasi (Y) dapat dijelaskan oleh keragaman pada variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) atau kontribusi variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 57,61%, sisanya sebesar 42,39% nya merupakan kontribusi dari faktor lain di luar variabel motivasi kerja dan budaya organisasi. Korelasi yang signifikan dari variabel motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersamaan dengan peningkatan komitmen organisasi dan kontribusinya yang cukup (57%) terhadap peningkatan komitmen organisasi.

Adanya temuan mengenai korelasi antara penguatan motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan peningkatan komitmen terhadap organisasi di MIS Bustanul Muhtadiin. Hasil temuan dari penelitian ini hampir sama dengan hasil penelitian sebelumnya, hasil penelitian didukung dari hasil penelitian oleh Nur Vita Nugraheni (2022), bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Demikian pula hasil penelitian Rio Andika Putra (2022), Mufarrohah, Kholilatul dan Sumartik (2022:38), dan Ridwal (2018:139).

Implikasinya, setiap organisasi pendidikan termasuk sekolah berlabel keagamaan perlu terus memperkuat dan meningkatkan motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen terhadap organisasinya agar dapat optimal berkontribusi terhadap pendidikan masyarakat sekitarnya dan pendidikan secara nasional.

V. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa korelasi secara parsial antara motivasi kerja dengan komitmen terhadap organisasi tidak signifikan, korelasi secara parsial antara budaya

organisasi dengan komitmen terhadap organisasi cukup signifikan, dan secara simultan penguatan motivasi kerja dan budaya organisasi berkorelasi positif dan signifikan dengan peningkatan komitmen terhadap organisasi dan korelasinya cukup kuat.

Oleh karena itu, kedepannya MIS Bustanul Muhtadiin, pertama: perlu memperkuat motivasi kerja dari para guru khususnya pada faktor motivasi eksternal, yaitu memberikan kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan sistem penghargaan bagi guru yang telah mengajar cukup lama melalui kenaikan gaji, tunjangan, prestasi, promosi. pengembangan karirnya. Kedua, perlu memperkuat budaya kerja khususnya terkait dari para guru di MIS Bustanul Muhtadiin khususnya terkait sosialisasi kembali secara terus menerus peraturan, norma, nilai dan standar yang dimiliki organisasi agar dipahami kembali bersama-sama agar menjadi pedoman perilaku dalam bekerja baik oleh setiap guru sebagai anggota maupun pimpinan organisasi. Disamping dengan tetap memperkuat iklim organisasi yang kondusif untuk proses belajar mengajar sehingga suasana yang dirasakan oleh semua anggota dalam kehidupan dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Almintisir, Abu Baker; Akeel, Abu Baker and Subramaniam, Indra Devi (2013), *The Role of Transformation Leadership Style in Motivating Public Sector Employees in Libya*. Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 7(2): 2013, pp. 99-108,
- Astuti, Natalia Tri (2025), Strategi, Cara, Dan Solusi Optimal Dalam Peningkatan Perilaku Inovatif Guru Melalui Penguatan Budaya Organisasi, Literasi Teknologi Informasi Dan Komunikasi, Efikasi Diri, Dan Motivasi Kerja (Penelitian Menggunakan Path Analysis dan SITOREM Pada Guru MGMP Bahasa Inggris di Kota Depok), Disertasi Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Pakuan, Bogor.
- Devadass, Rajeswari (2011). *Employees Motivation in Organizations: an integrative Literature Review*. International Conference on Sociality and Economics Development IPEDR Vol. 10 (2011), IACSIT Press, Singapore.
- Colquitt, J.A.; Lepine, J.A.; and Wesson, M.J. (2011), *Organizational Behavior*, New York: McGraw Hill, pp. 6978.
- Gibson, J. L.; Ivancevich, J. M.; Donnelly, J. H. and Konopaske, R. (2012), *Organizations: Behavior Structure and Processes*. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2012, pp. 123-126.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (2008), *Behavior in Organizations*, Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, 2008, pp. 234-236
- Luthans, Fred (2011), *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, New York: McGraw-Hill, 2011, p. 72.
- Marnoto dan Dewatmoko, Santo (2022), *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi*, Jurnal Abisatya Eko-Bisma | Volume 1, Number 2, 09 2022, page. 111 – 116.
- Mufarrohah, Kholilatul dan Sumartik (2022:38), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, JUMANAGE Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 1, Nomor 2, Juli 2022, pp. 38-50; Universitas Dinamika Bangsa Jambi; p-ISSN: 2828-1268; e-

ISSN: 2828-0296: <https://ejournal.unama.ac.id/index.php/jumanage>.

Putra, Rio Andika (2022), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. P&P Lembah Karet, Padang; Journal of Science Education and Management Business*, Volume 1 (1), Januari 2022, hal. 75-80; <https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB>.

Vita, Nugraheni Nur (2023), *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora; Innovation, Theory & Practice Management Journal*, Volume 2, Issue: 1, Januari 2023, E-ISSN: 2963-7309, P-ISSN: 2962-6536; UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG; DOI: 10.56444/jitpm.v2i1.379; <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/jitpm>; <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php>.

Ridwal (2018:139), *Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di SDN Pucung III, Kecamatan*

Kota Baru, Kabupaten Karawang, Jurnal Reformasi Administrasi, Vol. 5, No. 1, September 2018, pp. 139-157; P-ISSN 2355-309X; E-ISSN 2622-8696; Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI.

Robbins, Stephen P. (2003), *Organizational Behavior*, 10th Edition. New Jersey: Prentice Hall Pearson Education, 2003. p. 525.

Setioko, Herman; Septyarini, Epsilandri dan Purnamarini, Tri Ratna (2024), *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, dan Kedisiplinan dalam bekerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan CV. Mitra Teknik, Yogyakarta; JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)* Vol. 8, No. 1, 7 April 2024, Hal. 226–234; Universitas Sarjanawiyata Taman siswa Yogyakarta; DOI: 10.29408/jpek.v8i1.24209; E-ISSN: 2549-0893.

Spector, P.E. (2008), *Industrial and Organizational Psychology*, New York: John Wiley & Sons, 2008, pp. 254-256.

Sudama, I Ketut (2022:7), *Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan LPK*

Monarch Bali, Jurnal Ilmiah Hospitality Management, Vol.13, Issue 1, 25 November 2022, pp. 7-17; Program Pascasarjana, Universitas Triatma Mulya, Badung, Bali; E-ISSN : 2579-3454; Homepage: <https://jihm.ipb-intl.ac.id/index.php/JIHM>; Open Access: <https://doi.org/10.22334/jihm.v13i1.215>.

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Cetakan Kedua, Bandung: Alfabeta, 2019, ISBN 978-602-289-373-8.

Sulistianingrum, Ludfia dan Mulyana, Olievia Prabandini (2024), Eksplorasi Faktor-Faktor Komitmen

Organisasi pada Pegawai, Jurnal Pendidikan Tambusai, Volume 8 Nomor 2 Tahun 2024, Halaman 18365-18375, Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Surabaya. ISSN: 2614-6754 (print); ISSN: 2614-3097(online).

Sutisna, Didi (2025), *Pemodelan dan Optimasi Peningkatan Komitmen Organisasional Dosen Berbasis Kearifan Lokal (Penelitian menggunakan Metode POP-SDM pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan di DKI Jakarta)*, Disertasi Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Pakuan, Bogor.