

# JURNAL DINAMIKA UMT

Volume 3 No.1 Tahun 2018

ISSN (p-2477-1546) dan (e-2581-1894)

Homepage: <http://jurnal.umat.ac.id/index.php/dinamika/index>

## PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN CIBODAS

Yanti Meitry Gunawan<sup>1</sup>✉

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Tangerang, Indonesia

✉ [yanthimeitry@gmail.com](mailto:yanthimeitry@gmail.com)

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja guru, adanya pengaruh antara loyalitas dengan kinerja guru, dan adanya pengaruh antara budaya kerja dan loyalitas secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Pengumpulan data dilakukan dengan cara survei. Populasi dan Sampel penelitian adalah guru-guru di SD Negeri di Kecamatan Cibodas Kota Tangerang sebanyak 47 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus, instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menyimpulkan terdapat pengaruh antara budaya kerja dengan kinerja guru, terdapat pengaruh positif antara loyalitas dengan kinerja guru, terdapat pengaruh antara budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas kerja guru pada sekolah dasar negeri di Kecamatan Cibodas Kota Tangerang.

**Keyword:** Budaya Kerja, Loyalitas, Kinerja Guru.

■ Received 30 November 2018 ■ Revised 1 Desember 2018 ■ Accepted 1 Desember 2018

DOI: 10.31000/dinamika.v3i1.1088



Copyright © 2018 JURNAL DINAMIKA UMT

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

## PENDAHULUAN

Loyalitas guru merupakan faktor penting dalam mengembangkan kualitas sekolah. Kemajuan suatu organisasi seperti sekolah tergantung pada pengelolaan gurunya. Masalah guru atau tenaga kerja merupakan masalah pokok yang perlu mendapat perhatian, di mana keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sebagian besar ditentukan oleh kecakapan, keahlian, kompetisi, dan kemampuan guru dalam menangani bidang pekerjaannya masing-masing.

Dalam menyelenggarakan kegiatan pembelajaran peranan sumberdaya manusia dalam hal ini guru sangatlah penting untuk diperhatikan. Tangkilisan (2002) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi.

Organisasi yang dijalankan tanpa memperhatikan kesesuaian *skill* guru dengan teknologi yang ada dalam organisasi akan menyulitkan para guru dalam melakukan aktivitas organisasi. Apabila hal itu terus berlanjut tanpa ada penanganannya, maka akan membawa pengaruh tekanan beban organisasi. Akibatnya dapat menggoyahkan keberadaan organisasi tersebut. Robbins (2006) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi sebagai suatu sistem dari makna bersama.

Dari hasil wawancara dengan beberapa guru SD Negeri di Kecamatan Cibodas dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi permasalahan kinerja mereka antara lain budaya kerja dan loyalitas. Penelitian ini mengambil dua faktor tersebut sebagai variabel yang mempengaruhi loyalitas guru yaitu budaya kerja dan disiplin kerja di Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa budaya kerja dan loyalitas berhubungan erat dengan kinerja guru dan belum menjadi hal yang terbukti benar positif di Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang, sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dan parsial variabel budaya kerja dan disiplin kerja terhadap loyalitas guru, serta untuk mengetahui variabel yang dominan dalam mempengaruhi loyalitas guru.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Guru

Melalui Kompetensi dan peranan guru tentu dapat diidentifikasi kinerja ideal seorang guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya. Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut Smith, Kinerja adalah *performance is output derives from processes, human otherwise*, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia (Sardiman, 2003). Dari pendapat di atas dapat dimaknai bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment* dan *validity* (Sardiman, 2003).

### Budaya Kerja

Kenna dan Beech (2000) mendefinisikan budaya kerja merupakan seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima.

Menurut Nawawi (2003) budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Pabundu (2008) menyatakan budaya kerja adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Berdasar pendapat diatas dapat disimpulkan budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu dan kelompok tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual.

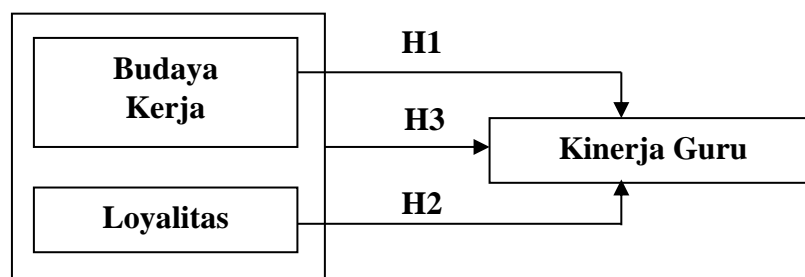
**Loyalitas**

Menurut Sheldon (Steers dan Porter, 1987) mengemukakan bahwa loyalitas merupakan suatu orientasi terhadap organisasi yang berkaitan dengan identifikasi seseorang terhadap organisasinya. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Kanter (Steers dan Porter, 2007), bahwa loyalitas merupakan keinginan dari pelaku-pelaku sosial untuk memberikan energi dan pengabdianya kepada sistem sosial. Hall (Steers dan Porter, 1987) melihat loyalitas sebagai proses yang menjadikan tujuan organisasi dan tujuan individu berkembang menyatu dan selaras. Salancik (Steers dan Porter, 1987) lebih memandang loyalitas sebagai suatu keadaan dimana individu menjadi terikat oleh aktivitasnya, dan melalui aktivitas tersebut tumbuh keyakinan-keyakinan yang dapat mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam kelompok. Robbins (2006) mendefinisikan “loyalitas sebagai kesediaan melindungi dan menyelamatkan diri seseorang”. Hasibuan (2002) mendeskripsikan loyalitas sebagai “kesetiaan (loyalitas) yang dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan”. Berdasar definisi di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas guru adalah sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

**Kerangka Pemikiran**

Kinerja guru diperoleh dari suatu proses belajar dan proses pemikiran yang membentuk suatu persepsi. Kinerja guru ini terbentuk dari suatu budaya kerja dan loyalitas menjadi suatu keinginan yang sangat kuat yang pada akhirnya ketika seorang guru memenuhi kewajibannya akan mengaktualisasikan apa yang ada didalam persepsinya itu

Berdasarkan uraian di atas, kerangka konseptual penelitian tentang pengaruh budaya kerja dan loyalitas terhadap kinerja guru terlihat pada gambar dibawah ini



Gambar 1. Kerangka Konseptual

**Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah serta kerangka konseptual di atas maka dapatlah diberikan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru.
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas terhadap kinerja guru.
- H3: Budaya kerja dan loyalitas secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru.

**METODE PENELITIAN**

**Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2014). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel dependen (variabel terikat)  
Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja guru (Y).
2. Variabel independen (variabel bebas)  
Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel-variabel independen adalah budaya kerja (X<sub>1</sub>) dan loyalitas (X<sub>2</sub>).

**Definisi Operasional**

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris dan skala pengukurannya seperti yang dijelaskan pada tabel berikut:

*Tabel 1. Definisi Operasional Variabel*

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
<b>Kinerja Guru (Y)</b>	Kinerja guru adalah pencapaian yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar untuk tercapainya tujuan pendidikan.	1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran 2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran 3. Evaluasi/penilaian pembelajaran	Skala Likert
<b>Budaya Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	Budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi.	1. Kebiasaan 2. Peraturan 3. Nilai-nilai	Skala Likert
<b>Loyalitas (X<sub>2</sub>)</b>	Loyalitas adalah sikap setia dan perilaku patuh dalam menjaga	1. Berjanji setia, menjaga kesetiaan, memelihara	Skala Likert

---

dan memelihara organisasi agar tetap berjalan secara berkesinambungan sesuai tujuan organisasi	organisasi, dan bangga pada sekolah 2. Berperilaku patuh 3. Sikap setia dan perilaku patuh berkelanjutan, 4. Adanya keterbukaan, persepsi baik guru atas sekolah
------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

**Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri di Kecamatan Cibodas Kota Tangerang sebanyak 47 guru.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (Hasan, 2002).

Penentuan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan beberapa metode antara Apabila populasi berukuran kecil dan jumlahnya diketahui maka digunakan teknik sensus, semua anggota populasi dijadikan sampel (Widiyanto, 2008), maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 responden.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Secara umum analisis ini digunakan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y) (Ghozali, 2006). Pada regresi berganda variabel independen (variabel X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen (variabel Y), jumlahnya lebih dari satu. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah budaya kerja (X<sub>1</sub>) dan loyalitas (X<sub>2</sub>) sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru (Y) sehingga persamaan regresi bergandanya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y : Kinerja Guru
- a : Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien masing-masing faktor
- X<sub>1</sub> : Budaya Kerja
- X<sub>2</sub> : Loyalitas

**Pengujian Hipotesis**

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel terikat perlu dilakukan pengujian signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yaitu dengan menggunakan Uji t dan uji F.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (Priyatno, 2009).

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Priyatno, 2009).

**HASIL PENELITIAN**

**Analisis Regresi Berganda**

Berikut hasil perhitungan regresi linier berganda antara variabel budaya kerja ( $X_1$ ), dan loyalitas ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Melalui proses perhitungan SPSS 22 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

*Tabel 4.1 Hasil Pengolahan Data Regresi Linier Berganda*  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.866	.993		.872	.384
Budaya Kerja	.490	.075	.458	6.550	.000
Loyalitas	.263	.059	.311	4.457	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 0,896 + 0,490 X_1 + 0,263 X_2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

- a. Nilai konstanta 0,896 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu budaya kerja dan loyalitas itu konstan atau tidak berubah maka perubahan kinerja guru positif.
- b.  $b_1$  (nilai koefisien regresi  $X_1$ ) 0,490 mempunyai arti bahwa jika budaya kerja lebih ditingkatkan sedangkan variabel loyalitas tetap (konstan) maka kinerja guru akan meningkat.
- c.  $b_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) 0,263 mempunyai arti bahwa jika loyalitas meningkat sedangkan variabel budaya kerja tetap (konstan) maka kinerja guru akan meningkat.

**Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independen menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai *R Square* ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,663; artinya variabilitas variabel budaya kerja dan loyalitas mampu menjelaskan kinerja guru sebesar 66,3%; sedangkan sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil Output SPSS 22 dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2 Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 <sup>a</sup>	.440	.432	1.31137

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Budaya

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan atau tidak. Bila hasil analisis nanti menunjukkan bahwa persamaan regresi yang bersangkutan adalah signifikan atau dapat dipertanggung jawabkan, maka persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk meramalkan variabel Y dan sekaligus untuk membuktikan hipotesis yang diajukan.

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja ( $X_1$ ) dan loyalitas ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 4.3 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.866	.993		.872	.384
Budaya Kerja	.490	.075	.458	6.550	.000
Loyalitas	.263	.059	.311	4.457	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk budaya kerja adalah 6,559 dengan signifikansinya sebesar 0,000; sedangkan pada uji satu arah pada taraf signifikansi sebesar 0,025 dengan *degree of freedom* (df) sebesar = 44 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,015 sehingga nilai t hitung (6,559) > nilai t tabel (2,015). Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru(Y).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk loyalitas adalah 4,457 dengan signifikansinya sebesar 0,000; sedangkan pada uji satu arah pada taraf signifikansi sebesar 0,025 dengan *degree of freedom* (df) sebesar = 44 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,015 sehingga nilai t hitung (4,457) > nilai t tabel (2,015). Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan loyalitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja ( $X_1$ ) dan loyalitas ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 4.1 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	60.084	2	30.042	17.114	.000 <sup>b</sup>
Residual	77.236	44	1.755		
Total	137.319	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Budaya Kerja

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 17,114 sedangkan *degree of freedom*(df) pada angka 2 dan 44 dalam tabel F diperoleh nilai sebesar 3,209 sehingga nilai F hitung (17,114) > nilai F tabel (3,209). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara budaya kerja ( $X_1$ ) dan loyalitas ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru(Y).

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk budaya kerja adalah 6,559 dengan signifikansinya sebesar 0,000; sedangkan pada uji satu arah pada taraf signifikansi sebesar 0,025 dengan *degree of freedom* (df) sebesar = 44 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,015 sehingga nilai t hitung (6,559) > nilai t tabel (2,015). Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y).

Hipotesis pertama (H1) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru, berhasil didukung oleh data atau dengan kata lain hipotesis diterima. Semakin tinggi tingkat budaya kerja yang dimiliki guru, maka kinerja guru akan semakin tinggi.

**Pengaruh positif dan signifikan loyalitas terhadap kinerja guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan loyalitas terhadap kinerja guru. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk loyalitas adalah 4,457 dengan signifikansinya sebesar 0,000; sedangkan pada uji satu arah pada taraf signifikansi sebesar 0,025 dengan *degree of freedom* (df) sebesar = 44 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,015 sehingga nilai t hitung (4,457) > nilai t tabel (2,015). Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y).

Hipotesis pertama (H2) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan loyalitas terhadap kinerja guru, berhasil didukung oleh data atau dengan kata lain hipotesis diterima. Semakin tinggi tingkat loyalitas, maka kinerja guru akan semakin tinggi.



### **Pengaruh budaya kerja dan loyalitas secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru**

Berdasarkan hasil dari analisis pengaruh budaya kerja dan loyalitas terhadap kinerja guru melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel-variabel bebas (budaya kerja dan loyalitas) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja guru). Hal ini dapat ditunjukkan melalui hasil uji F dengan nilai F hitung sebesar 53,569 dengan *P-value* sebesar 0,000. Nilai F hitung yang diperoleh menunjukkan nilai yang lebih besar dari F tabel ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ;  $17,114 > 3,209$ ) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini (budaya kerja dan loyalitas) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikatnya (kinerja guru).

Hipotesis tiga (H3) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja dan loyalitas secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru berhasil didukung oleh data atau dengan kata lain hipotesis diterima. Kinerja guru akan semakin meningkat bila dikaitkan dengan semakin tingginya budaya kerja dan loyalitas yang semakin tinggi dari guru.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja dan loyalitas secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru.
2. Hasil uji signifikansi terhadap nilai koefisien regresi secara parsial variabel budaya kerja dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. Berdasarkan hasil uji  $R^2$  variabel bebas (budaya kerja dan loyalitas) memberikan kontribusi perubahan dalam variabel terikat (kinerja guru) sebesar 66,3%.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi SD Negeri di Kecamatan Cibodas Kota Tangerang, hendaknya memperhatikan faktor budaya kerja dan loyalitas guru karena faktor tersebut terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.
2. Penelitian akan lebih baik apabila tidak hanya menggunakan kuesioner saja tetapi dilengkapi dengan teknik wawancara atau metode lain agar bisa mendapatkan data yang lebih valid dan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. Hill inc.
- Kadarwati. 2003. *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Kenna dan Beech. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Erly Suandy. Edisi Pertama. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Andi. Yogyakarta

- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management*. Ninth Edition. Prentice Hall. USA.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Kelima. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Organizational Behaviour*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sardiman, A.M., 2003, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: Rajawali Press.
- Sekaran, Uma. 2014, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Buku 1 Edisi 4. Salemba Empat. Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI . Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Steers, R.M., & Porter, L.W., 1987. *Motivation and Work Behavior*. USA: McGraw -
- Sudimin, Theo. 2003, *Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggungjawab Publik*. Manajemen & Usahawan Indonesia.
- Susanto, A. B. 1997. *Budaya Perusahaan: Manajemen dan Persaingan Bisnis*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Tangkilisan, Hesel Nogi. 2002. *Manajemen SDM Birokrasi Publik: Strategi Keunggulan Pelayanan Publik*. YPAPI. Yogyakarta.