



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Dengan Profesionalisme Guru Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan)

Nurhayati Nurhayati

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: nurhayati07122019@gmail.com

Chamariyah Chamariyah

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: chamariyahmm@gmail.com

Nugroho Mardi

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: nugrohomardi@uwp.ac.id

Abstract. Nurhayati, 2023. *The influence of organizational culture on the work performance of teachers at SMPN 1 Arosbaya, Bangkalan Regency which is mediated by professionalism, the Postgraduate Program at Wijaya Putra University. The type of research is explanatory, the research approach used is quantitative, the research sample is 45 respondents. Data analysis uses SPSS and PLS analysis. The aims of this research are: 1) To analyze the influence of organizational culture on the work performance of teachers at SMPN 1 Arosbaya, Bangkalan Regency; 2) To analyze the influence of organizational culture on the professionalism of teachers at SMPN 1 Arosbaya, Bangkalan Regency; 3) To analyze the influence of professionalism on the work performance of teachers at SMPN 1 Arosbaya, Bangkalan Regency; 4) To analyze the indirect influence of organizational culture on the work performance of teachers at SMPN 1 Arosbaya, Bangkalan Regency, which is mediated by professionalism. The results of the research show that: 1) Organizational culture has a significant effect on the work performance of teachers at SMPN 1 Arosbaya, Bangkalan Regency with an original sample value of 0.163; 2) Organizational culture has a significant effect on the professionalism of teachers at SMPN 1 Arosbaya, Bangkalan Regency with an original sample value of 0.267; 3) Professionalism has a significant effect on the work performance of teachers at SMPN 1 Arosbaya, Bangkalan Regency with an original sample value of 0.292; 4) Organizational culture has a significant indirect effect on the work performance of teachers at SMPN 1 Arosbaya, Bangkalan Regency, which is mediated by professionalism with an original sample value of 0.070 and a p-value of 0.009.*

Keywords: *Organizational culture, professionalism, work performance*

Abstrak. Nurhayati, 2023. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan yang dimediasi oleh profesionalisme Program Pascasarjana Universitas Wijaya Putra. Jenis penelitian adalah eksplanatori, pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, sampel penelitian sebanyak 45 responden. Analisis data menggunakan analisis SPSS dan PLS. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan; 2) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap profesionalisme guru di SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan; 3) Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan; 4) Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan yang dimediasi oleh profesionalisme. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan dengan nilai original sampel sebesar 0,163; 2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan dengan nilai original sample sebesar 0,267; 3) Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan dengan nilai original sampel sebesar 0,292; 4) Budaya organisasi mempunyai pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan yang dimediasi oleh profesionalisme dengan nilai original sample sebesar 0,070 dan p-value sebesar 0,009.

Kata Kunci: Budaya organisasi, profesionalisme, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran. Orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan di dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara relatif teratur.

Selain menjadi konsep yang penting, budaya organisasi sebagai perspektif untuk memahami perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi, memiliki keterbatasan. Pertama, budaya bukan satu-satunya cara untuk memandang organisasi. Kita sudah membahas pandangan system yang tidak menyinggung budaya. Kedua, seperti banyak konsep lain, budaya organisasi belum tentu di definisikan sama oleh dua ahli teori atau peneliti. Ivancevich, (2018) budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan guru dan cara persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Karena budaya organisasi melibatkan ekspektasi, nilai, dan sikap bersama, hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi.

Budaya merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para guru berperilaku (Cushway dan Lodge, 2019). Sebagai gambaran, orang bisa saja sangat mampu dan efisien tanpa tergantung pada orang lain, tetapi perilakunya tidak sesuai dengan budaya organisasi, misalnya cara berpakaian, cara bekerja, cara menghadapi permasalahan maka ia tidak akan berhasil dalam organisasi. Hal ini dapat diartikan, organisasi pasti memiliki budaya, dan budaya itulah yang akan menentukan kinerja guru dan organisasi.

Budaya dapat memiliki pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi, terutama karena budaya melakukan sejumlah fungsi dalam organisasi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Kedua, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan

individual. Keempat, budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat tentang apa yang harus dilakukan dan dikatakan oleh guru (Warsito, 2019).

Mengacu pada penjelasan tersebut, maka budaya organisasi yang bersifat kelompok maupun individu akan memberikan kekuatan terhadap kinerja guru secara keseluruhan, sebab apa yang dikerjakan manusia dalam organisasi dan perilakunya itu akan mempengaruhi kinerja organisasi (Nimran, 2018). Hal ini didasarkan oleh adanya pemikiran bahwa kinerja guru akan memberikan kontribusi pada prestasi organisasi. Mengingat budaya organisasi merupakan salah satu elemen kunci pengelolaan sumberdaya manusia yang menentukan keberhasilan dan kehancuran organisasi (Sulaksono, 2019), maka penting untuk menganalisis budaya organisasi sebagai upaya membangun kemampuan dan prestasi kerja guru.

Upaya peningkatan prestasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan berbagai cara. Salah satunya dengan motivasi tersebut kegiatan-kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan merupakan akan berjalan tidak efektif sampai pemimpin cepat bertindak untuk menghidupkan motivasi dalam setiap orang dan mengarahkan mereka mencapai tujuan. Kepemimpinan merubah sesuatu yang potensial menjadi suatu kenyataan.

Dalam pandangan Robins Robbin (2018) menyatakan budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Banyak pakar menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi. Selanjutnya Schein (2018) menyatakan bahwa seorang pemimpin membentuk budaya dan pada gilirannya dibentuk oleh budaya yang dihasilkan. Schein (2018) mengobservasikan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan adalah saling berhubungan. Ia mengilustrasikan interkoneksi ini dengan melihat hubungan antara kepemimpinan dan budaya dalam konteks siklus kehidupan organisasi.

Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh manusia yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan. Agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif, Organisasi dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumberdaya yang dimiliki, termasuk sumberdaya manusia di dalamnya. Mengelola sumber daya manusia dengan berbagai ragam sifat, sikap, dan kemampuan individu sangat diperlukan supaya mereka dapat bekerja menuju satu tujuan

yang direncanakan organisasi. Pegawai sebagai pelaku organisasi mempunyai perbedaan dalam sikap (*attitude*) dan pengalaman (*experience*). Perbedaan tersebut mengakibatkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kemampuan personal atau kinerja (*performance*) yang berbeda-beda pula. Semakin tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi, maka akan membutuhkan perubahan manajemen sumber daya manusia.

Dalam sebuah organisasi yang sedang tumbuh dan berkembang, pegawai dianggap sebagai suatu sumber utama organisasi untuk mampu dan memiliki keunggulan bersaing (*competitive advantage*). Untuk dapat mewujudkan pegawai yang unggul dan kompetitif serta memiliki daya saing dibutuhkan peran pemimpin untuk mengelolanya, memajemen semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu unsur dalam manajemen sumber daya manusianya adalah menciptakan kerjasama dalam team, akan menjadi kunci keberhasilan organisasi yang nantinya dapat mewujudkan kinerja pegawai tercapai lebih maksimal. Hal tersebut dibutuhkan suatu langkah yang tepat bagi pimpinan agar mengelolanya secara baik dan benar.

Untuk memastikan keberhasilan akhir suatu organisasi harus dapat memenuhi tiga persyaratan perilaku penting yaitu: 1) Organisasi harus mampu membina dan mempertahankan suatu armada kerja yang mantap terdiri dari pegawai trampil; 2) Organisasi harus dapat menikmati prestasi peranan yang dapat diandalkan dari para guru, dalam hal ini setiap guru bukan saja dituntut untuk bersedia berkarya, tetapi juga harus melaksanakan tugas khusus yang menjadi tanggung jawab utamanya; dan 3) Para guru harus mengusahakan bertingkah laku yang spontan dan inovatif, dengan demikian setiap pegawai jangan hanya bertingkah laku secara pasif saja, (Steers, 2019).

Dharma, (2019) menjelaskan prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan Siswanto, (2019) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kualitas yang telah dilakukan seorang guru dalam mencapai tujuan 1rganisasi atau sekolah. Prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Prestasi adalah juga suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan.

Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja guru tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap guru mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Setiap sekolah mengharapkan memiliki guru yang prestasi kerjanya tinggi. Dijelaskan prestasi kerja yang tinggi dapat diketahui melalui hasil kerja berupa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, berupa; (a) Perilaku kerja meliputi disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian; dan (b) Sifat pribadi guru yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara lain kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas. Prestasi kerja guru yang tinggi akan menguntungkan produktivitas sekolah hal ini tidak terlepas dari kinerja guru.

Kepala sekolah selaku pemimpin organisasi di sekolah dalam hal ini di SMPN 1 Arosbaya tempat dilakukan penelitian bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pembelajaran dan pencapaian tujuan organisasi. Kepala sekolah harus mampu membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar dan pencapaian prestasi kerja guru dalam rangka mewujudkan program-program yang telah ditetapkan. Prestasi kerja guru yang makin meningkat dirasakan manfaatnya apabila telah dapat menjadi perilaku kerja, sehingga perilaku kerja yang didasarkan atas kinerja dapat mencapai prestasi kerja guru yang tinggi. Prestasi kerja guru merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi begitu pula yang terjadi di SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan.

Prestasi kerja guru yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha kerjasama guru untuk tujuan organisasi pemerintah maupun sekolah, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan organisasi/sekolah adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap lembaga pendidikan. Prestasi kerja guru merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap sekolah karena menjadi ujung tombak keberhasilan dalam mendidik dan membina peserta didik meraih prestasi.

Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya. Setiap guru belum tentu dapat mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya faktor pendorong agar dapat mencapai prestasi kerja secara maksimal. Faktor pendorong tersebut yaitu budaya organisasi dan profesionalisme yang mampu memberikan peningkatan prestasi kerja guru secara optimal.

SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan merupakan tempat belajar mengajar di tingkat pendidikan menengah pertama, yang beralamatkan di Dusun Tambak Desa Tengket Kecamatan Arosbaya Kabupaten Bangkalan. Visi dari SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan adalah “Berkualitas, berakhlak, menguasai IPTEK dan berwawasan lingkungan”, dengan mempunyai misi sebagai berikut : 1) Membentuk dan mengembangkan insan beriman dan bertaqwa serta saling menghormati antar umat beragama (relegius); 2) Membentuk insan berprestasi (unggul) dibidang akademik maupun non akademik; 3) Membentuk insan berkualitas dalam pendidikan dan pembelajaran; 4) Membentuk insan berilmu pengetahuan dan teknologi serta unggul dalam segala bidang kehidupan (*life skill*) melalui pemanfaatan dan pengelolaan lingkungan hidup; 5) Membentuk insan berkarakter luhur pada budaya bangsa demi tercapainya pelestarian serta pencegahan proses kerusakan lingkungan; 6) Melaksanakan manajemen sekolah yang berbudaya lingkungan, transparan dan akuntabel.

Dengan melihat visi, misi yang terdapat pada SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan. Maka, untuk mewujudkan itu semua yang paling dasar harus mempertimbangkan Sumber Daya Manusia (Guru) yang dimiliki melalui prestasi kerja dari setiap Guru yang ada. Tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi bisa dilihat dari prestasi kerja yang di berikan atau dihasilkan. Mempertimbangkan beberapa faktor-faktor di atas maka yang menjadi perhatian adalah tentang budaya organisasi yang dimiliki dan profesionalisme guru yang ada dan bagaimana faktor itu untuk menunjang prestasi kerja dari guru yang ada pada SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan.

Menciptakan guru yang berprofesional tinggi, sekolah membutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh guru guna menciptakan tujuan organisasi sekolah, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi sekolah perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi profesionalisme guru, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan profesionalisme guru guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk.

Oleh karena itu untuk meningkatkan profesionalisme, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan profesionalisme yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen organisasi. Berdasarkan data dari SMPN 1 Arosbaya Kabupaten

Bangkalan tentang jumlah siswa tersebut pada tahun pelajaran 2022/2023 sebanyak 667 siswa untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 1.
Daftar Keadaan Siswa SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan
Tahun Pelajaran 2022/2023

Tahun Ajaran 2022/2023			
Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
VII	97	115	212
VIII	108	112	220
IX	114	121	235

Sumber : Bagian TU SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan, 2023

Guru SMPN 1 Arosbaya memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memberikan pembelajaran kepada siswa dituntut untuk memiliki prestasi kerja yang baik serta pembelajaran yang inovatif dan kompetitif. Upaya-upaya peningkatan prestasi kerja lebih berkompeten bisa dilakukan dengan berbagai faktor diantaranya menciptakan budaya organisasi dan profesionalisme yang baik dalam pekerjaan.

Kajian empiria lainnya yaitu tentang hubungan budaya organisasi terhadap profesionalisme diteliti oleh Kasmawati *et al* (2020), temuan penelitiannya bahwa adanya hubungan yang sangat kuat terhadap budaya organisasi dengan profesionalisme. peneliti lainnya yaitu Jaruwit *et al* (2019), dan Hose Huru *et al*, (2020) menjelaskan temuannya bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil kajian empiris ini memberikan landasan untuk melakukan penelitian lanjutan hubungan dari profesionalisme dan budayanya terhadap prestasi kerja.

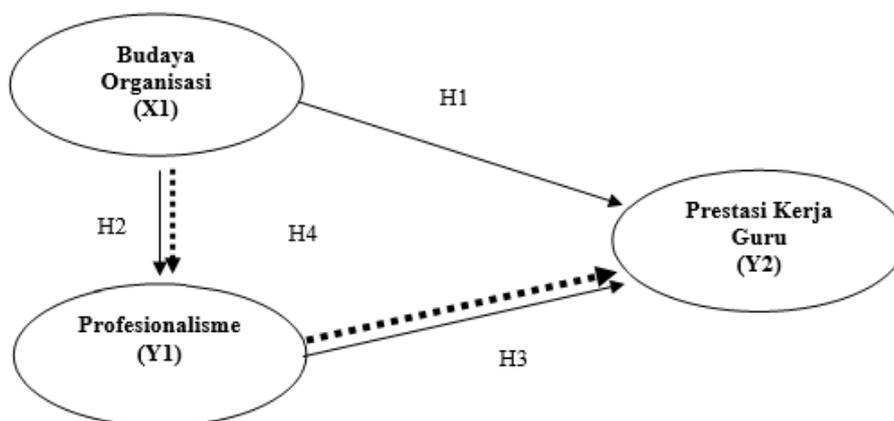
Selanjutnya, berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di SMPN 1 Arosbaya juga terdapat permasalahan/fenomena yang berkaitan dengan prestasi kerja guru bahwa prestasi kerja guru di sekolah tersebut tidak tercapai optimal, banyak target pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Hal ini menjadi bahan yang akan dikaji lebih jauh dalam penelitian dan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menyebabkan terjadinya penurunan prestasi kerja guru tersebut. Beberapa faktor penyebab tersebut diantaranya: 1) Penurunan prestasi kerja; adanya budaya organisasi yang tidak dijalankan sebagaimana dan hasil kerja yang tidak sesuai dengan target kerja yang diharapkan, 2) serta faktor profesionalisme yang tidak dijalankan sebagaimana mestinya yaitu : kurangnya komitmen dari para guru, adanya sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang ditunjukkan relative sangat rendah serta kurangnya melibatkan diri secara aktif untuk membantu menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi organisasi sekolah. Adanya beberapa factor tersebut berdampak terhadap pencapaian prestasi kerja tidak tercapai sesuai harapan.

Selanjutnya, berdasarkan pengamatan awal peneliti di SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan terdapat fenomena-fenomena di antaranya : hal pertama, sudah sering kali guru mengikuti pelatihan-pelatihan baik yang di selenggarakan oleh pemerintah maupun dari pihak sekolah secara pribadi, tetapi masih terlihat prestasi kerja yang kurang bagus yaitu pada minimnya inovasi pembelajaran yang dilakukan para guru. Hal yang kedua, yaitu masih rendahnya budaya organisasi yang dimiliki oleh guru, buruknya kerjasama antara guru yang satu dengan guru yang lain untuk bisa saling membantu dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah tersebut, pada 3 Desember 2022 di tempat kerjanya, beliau menjelaskan berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja guru, salah satunya dengan memberikan sosialisasi tentang budaya organisasi yang telah terbentuk dan harapan-harapan yang harus dicapai para guru untuk meningkatkan prestasi kerja, mengikutkan para guru pada kegiatan-kegiatan pelatihan yang mendukung terhadap peningkatan profesionalisme, namun hal ini memberikan dampak yang optimal dan pada akhirnya tidak berpengaruh optimal terhadap peningkatan prestasi kerja.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka konseptual sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

.....➔ = Pengaruh langsung

————➔ = Pengaruh tidak langsung

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan dalam penelitian ini meliputi:

H1 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap prestasi kerja guru SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan.

H2 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap profesionalisme guru SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan.

H3 : Profesionalisme berpengaruh signifikan secara langsung terhadap prestasi kerja guru SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan.

H4 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap prestasi kerja guru SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan yang dimediasi profesionalisme.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini juga tergolong penelitian eksplanasi (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2020).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interpretasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan, teknik analisis data menggunakan alat analisis yang digunakan program *Smart PLS (Partial Least Square)*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Budaya organisasi ► Prestasi kerja guru	0,163	Pengaruh Positif
Budaya organisasi ► Profesionalisme	0,267	Pengaruh Positif
Profesionalisme ► Prestasi kerja guru	0,292	Pengaruh Positif

Berdasarkan tabel tentang hasil pengujian 3 hipotesis pengaruh langsung, ditunjukkan bahwa:

- 1) Budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,163.
- 2) Budaya organisasi terhadap profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,267.
- 3) Profesionalisme terhadap prestasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,292.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Ket
Budaya Organisasi ► Profesionalisme ► Prestasi kerja guru	0,178	Pengaruh Positif

Berdasarkan tabel tentang hasil pengujian 1 hipotesis pengaruh tidak langsung, ditunjukkan bahwa:

- 1) Budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru yang dimediasi profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,178.

Tabel 4. Hasil Uji Path Coefficients

Korelasi	P Values	Keterangan
Budaya organisasi ► Prestasi kerja guru	0,045	H ₁ diterima
Budaya organisasi ► Profesionalisme	0,016	H ₂ diterima
Profesionalisme ► Prestasi kerja guru	0,019	H ₃ diterima
Budaya organisasi ► Profesionalisme ► Prestasi kerja	0,009	H ₄ diterima

Berdasarkan hasil tabel penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai *p-values* < 0,05 berarti hipotesis pada penelitian diterima, dan jika nilai *p-value* > 0,05 berarti hipotesis pada penelitian ditolak.

H₁: Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja guru SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap prestasi kerja, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,045 dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $0,045 < 0,05$, artinya bahwa budaya organisasi terhadap prestasi kerja diterima. Hipotesis 1 yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja terbukti kebenarannya dan hipotesis 1 diterima.

H₂: Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap profesionalisme guru SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap profesionalisme, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,016 dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $0,016 < 0,05$, artinya bahwa budaya organisasi terhadap profesionalisme diterima. Hipotesis 2 yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap profesionalisme terbukti kebenarannya dan hipotesis 2 diterima.

H₃: Profesionalisme berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja guru SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung profesionalisme terhadap prestasi kerja guru, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,019 dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $0,019 < 0,05$, artinya bahwa profesionalisme terhadap prestasi kerja guru diterima. Hipotesis 3 yang menyatakan profesionalisme berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja guru terbukti kebenarannya dan hipotesis 3 diterima.

H₄: Budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja guru SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan yang di mediasi profesionalisme

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru yang dimediasi oleh profesionalisme, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,009 dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $0,009 < 0,05$, artinya bahwa budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru yang dimediasi oleh profesionalisme diterima. Hipotesis 4 yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja guru yang dimediasi oleh profesionalisme terbukti kebenarannya dan hipotesis 4 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan guru yang bekerja di SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan sebagai responden penelitian. Hasil persamaan SEM PLS yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja, artinya bahwa budaya organisasi mampu membuat perubahan terhadap prestasi kerja yang semakin optimal meningkat.

Budaya organisasi berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai prestasi kerja guru yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi mampu menciptakan prestasi kerja guru dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru, hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Hose Huru *et al*, (2020), tentang budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru sebesar 0.045 (Nilai signifikansi kurang dari 0.005) semuanya kuat mencerminkan budaya organisasi memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Budaya organisasi sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan prestasi kerja guru di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap siswa agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti prestasi kerja guru tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi serta terwujudnya kelulusan peserta didik sesuai harapan dan peningkatan prestasi peserta didik.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang budaya organisasi yang direfleksikan oleh delapan indikator, meliputi: 1. Inisiatif individual; 2. Toleransi terhadap resiko; 3. Arah; 4. Integrasi; 5. Dukungan manajemen; 6. Control; 7. Pembentukan sikap dan 8. Komunikasi. Diantara delapan indikator paling kuat direfleksikan oleh indikator pembentukan sikap dan toleransi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan senantiasa mengarahkan guru untuk mampu menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik; serta

mendorong guru agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap profesionalisme, artinya bahwa budaya organisasi mampu membuat perubahan terhadap profesionalisme guru yang semakin optimal meningkat.

Budaya organisasi berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai profesionalisme guru yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi mampu menciptakan profesionalisme guru dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru, hipotesis 2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Kasmawati, (2020), tentang budaya organisasi terhadap profesionalisme guru yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari budaya organisasi terhadap profesionalisme guru.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap profesionalisme guru sebesar 0.016 (Nilai signifikansi kurang dari 0.005) semuanya kuat mencerminkan budaya organisasi memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang budaya organisasi yang direfleksikan oleh delapan indikator, meliputi: 1. Inisiatif individual; 2. Toleransi terhadap resiko; 3. Arah; 4. Integrasi; 5. Dukungan manajemen; 6. Control; 7. Pembentukan sikap dan 8. Komunikasi. Diantara delapan indikator paling kuat direfleksikan oleh indikator pembentukan sikap dan toleransi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan senantiasa mengarahkan guru untuk mampu menampilkan profesionalisme dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong guru agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Prestasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa profesionalisme berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja guru, artinya bahwa profesionalisme mampu membuat perubahan terhadap prestasi kerja guru yang semakin optimal meningkat.

Profesionalisme berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai prestasi kerja guru yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan. Hal ini dapat diartikan bahwa profesionalisme mampu menciptakan prestasi kerja guru dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan. Hal ini dapat diartikan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru, hipotesis 5 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Jaruwit *et al*, (2019), tentang profesionalisme terhadap prestasi kerja guru yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari profesionalisme terhadap prestasi kerja guru.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel profesionalisme terhadap prestasi kerja guru sebesar 0.019 (Nilai signifikansi kurang dari 0.005) semuanya kuat mencerminkan profesionalisme memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang profesionalisme yang direfleksikan oleh enam indikator, meliputi: 1. Penguasaan terhadap materi pelajaran; 2. Kemampuan dalam mengembangkan materi pelajaran 3. Kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi; 4. Menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa harus diperintah; 5. Melibatkan diri secara aktif dan 6. Memprioritaskan dan memberikan kemudahan. Diantara enam indikator paling kuat direfleksikan oleh indikator memprioritaskan dan memberikan kemudahan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan senantiasa mengarahkan guru untuk mampu menampilkan profesionalisme dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong guru agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Guru yang Dimediasi Profesionalisme

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja guru yang dimediasi profesionalisme, artinya bahwa profesionalisme mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru yang semakin optimal meningkat.

Budaya organisasi berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai prestasi kerja guru yang didukung dengan pengaruh profesionalisme yang tinggi di lingkungan SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi mampu menciptakan prestasi kerja guru dalam organisasi semakin meningkat dengan adanya profesionalisme khususnya pada lingkungan SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru yang dimediasi profesionalisme, hipotesis 6 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Widya *et al*, (2019), menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh tidak langsung dari budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru yang dimediasi profesionalisme.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru yang dimediasi profesionalisme sebesar 0.009 (Nilai signifikansi kurang dari 0.005) semuanya kuat mencerminkan budaya organisasi memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru yang dimediasi profesionalisme.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang budaya organisasi yang direfleksikan oleh delapan indikator, meliputi: 1. Inisiatif individual; 2. Toleransi terhadap resiko; 3. Arah; 4. Integrasi; 5. Dukungan manajemen; 6. Control; 7. Pembentukan sikap dan 8. Komunikasi. Diantara delapan indikator paling kuat direfleksikan oleh indikator pembentukan sikap dan toleransi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan senantiasa mengarahkan guru untuk mampu menampilkan profesionalisme dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong guru agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

(Rina Dewi, et al. 2020:14) Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al, 2022 : 29). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi, et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Kondisi kerja yang baik adalah

ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehat, aman dan nyaman (Pandu Widodo, Hesti et al 2024:73)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja guru SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan, berarti bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi yang dimiliki guru maka akan meningkatkan prestasi kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap profesionalisme guru SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan, berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki pegawai maka akan mendorong profesionalisme guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.
3. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa profesionalisme berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja guru SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan, berarti bahwa semakin tinggi nilai profesionalisme yang dimiliki guru maka akan meningkatkan prestasi kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima.
4. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap prestasi kerja guru yang dimediasi oleh profesionalisme pada guru SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan. Hal tersebut berarti bahwa profesionalisme dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri (2016). *Pemahaman Tentang Kemampuan Kerja Dalam Lingkungan Sekolah*. Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96

- Barwani, 2017. *Human resource management research methods: a skill-building approach* – 6th ed. West Sussex, UK : John Wiley & Sons Ltd.
- Bernardin & Russel, 2018. *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey – Bass Publishers, San Francisco.
- Byars & Rue, 2015. *Pengukuran Profesionalisme Berbasis Kompetensi*. Bogor:Penerbit Ghalia Indonesia.
- Cherrington, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- David (2018). *The Leadership Experrience*, Fourth Edition.. Ohio:Thomson Learning Academic Resource Center.
- Dewi, 2015. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Rajawali Press: Jakarta.
- Dharma (2015). *Metodologi Penelitian Pegawai*. Jakarta timur: CV. Trans Info Media.
- Didit Darmawan, 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMKN 1 Bojonegoro*. Jurnal; Prenada Media, Surabaya..
- Febriansyah et al, 2020. *The Influence of Leadership and Work Ability on Work Performance of South Sumatra Province Education Office Employees Mediated by Professionalism*. Journal International; Bogor:Penerbit Ghalia Indonesia.
- Gozali (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Handoko (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFPE, Yogyakarta.
- Hasibuan (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendra Wijayanto, 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Profesionalisme Pegawai Di Kantor Kelurahan Kebon Bawang Di Jakarta Utara*; Jurnal. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hendy (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ivancevich & Glueck, 2017. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Jaruwit et al, 2019. *The Influence of Professionalism and Work Morale on the Work Performance of Academic Support Staff at Northeast Rajabhat University, Thailand*; Journal International. Ohio:Thomson Learning Academic Resource Center.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan,Jurnal Ekonomi Akuntansi , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Kunjoro (2017). *Otonomi dan Pembangunan Daerah*, Jakarta : Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kurniawan (2018). *Competence at Work*. New york: John wiley & Sons, Inc.

- Mashal Ahmed Saima Shafiq, 2017. *The Effect of Organizational Culture and Competence on Employee Performance: A Case Study of the Telecommunication Sector*. Journal International. Ohio:Thomson Learning Academic Resource Center.
- Maister, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mangkunegara (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Martono (2017). *Karakteristik Individu Pada Karyawan*. Edisi ke-2. Ekonisia, Yogyakarta.
- Milkovich Lawler & Boudreau (2017). *Pengukuran Profesionalisme Berbasis Kompetensi*. Bogor:Penerbit Ghalia Indonesia.
- Moeljono (2018). *Manajemen Organisasi Sekolah Dalam Lingkungan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moh. As'ud, 2015. *Mutiara S. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Pandu Widodo, Hesti et. al. 2024. Dampak Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) di Stasiun Surabaya Pasar Turi
- Paradilla Santi, 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Profesionalisme Karyawan*; Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pramono Budi,Istanti Enny, Daengs GS,Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN,RM ,2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffe shop culinary in Surabaya, Page. 968 - 977
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21
- Robbins (2016). Robins SP, dan Judge. 2016 *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat. Hal 256.
- Ruky, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Schein (2016). *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.
- Sedarmayanti (2017). *Human resource management research methods: a skill-building approach – 6th ed*. West Sussex, UK : John Wiley & Sons Ltd.
- Simamora (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siti Shofiatun, 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Usia Terhadap Kemampuan Kerja dan Dampak Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Indolife Pensiutama Surabaya*; Jurnal. Surabaya : Ghalia Indonesia.
- Siswanto (2017). *Manajemen Suatu Pengantar*, Alumni Bandung.

- Soeroto, (2017). *Efektivitas Organisasi*. Erlangga. Jakarta. Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall. New Jersey.
- Sondang P Siagian (2018). *The Human Side of Organizations*. United States of America: Pearson Prentice Hall.
- Steers (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia- Edisi Pertama*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Supardi, 2018. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Prestasi Jangka Panjang*. Rajawali Press: Jakarta.
- Sutrisno, 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Timpe, 2018. *Pengukuran Profesionalisme Berbasis Kompetensi*. Bogor:Penerbit Ghalia Indonesia.
- Uha (2018). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: Kencana, 2018
- Usman (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia- Edisi pertama*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Widya et al, 2019. *The Influence of Organizational Culture on Employee Work Performance at the Bisappu District Office, Banteng Regency which is mediated by professionalism*; Journal International. Indomedia Pustaka.