

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMPETENSI GURU SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Yani Antariksa^{1*}, Bong Yie Chun²

STIE Bisnis Indonesia ²Alumni S2 STIE Bisnis Indonesia

*antariksa.yani10@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kompetensi Guru Sebagai Variabel *Intervening* Di Sekolah Maitreyawira Batam. Penelitian dilakukan pada bulan Desember 2019. Populasi penelitian ini adalah Guru yang bekerja di Sekolah Maitreyawira Batam, sampel penelitian ini sebanyak 100 responden. Metode pengolahan data memakai analisis jalur dengan menggunakan teknik *SEM AMOS*. Jenis data pada penelitian ini, adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui hasil survei terhadap Guru yang bekerja di Sekolah Maitreyawira Batam dengan mengukur Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja Guru (Y1) dengan Kompetensi Guru (Y2) Sebagai Variabel *Intervening*. Dari hasil penelitian dengan pengujian hipotesis didapat hasil sebagai berikut: Ha1 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel kompetensi; Ha2 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel kompetensi; Ha3 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kompetensi; Ha4 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel kinerja guru; Ha5 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja guru; Ha6 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja guru; Ha7 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel kompetensi mempengaruhi kinerja guru; Ha8 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel budaya organisasi mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja guru; Ha9 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel kepuasan kerja mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja guru; Ha10 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel motivasi kerja mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja guru

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi, Kinerja Guru

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Effect of Organizational Culture, Job Satisfaction, Work Motivation on Teacher Performance with Teacher Competence as Intervening Variables in Maitreyawira School, Batam. The study was conducted in December 2019. The study population was teachers who worked at the Maitreyawira School in Batam, the sample of this study were 100 respondents. The data processing method uses path analysis using SEM AMOS technique. The type of data in this study, is quantitative data obtained through the results of a survey of teachers who work in Maitreyawira School Batam by measuring Organizational Culture (X1), Job Satisfaction (X2), Work Motivation (X3), Teacher Performance (Y1) with Teacher Competence (Y2) As an Intervening Variable. From the research results by testing the hypothesis obtained the following results: Ha1 is accepted, so it can be said that organizational culture variables affect the competency variables; Ha2 is

accepted, so it can be said that the job satisfaction variable influences the competency variable; Ha3 is accepted, so it can be said that the work motivation variable influences the competency variable; Ha4 is accepted, so it can be said that organizational culture variables affect teacher performance variables; Ha5 is accepted, so it can be said that the job satisfaction variable influences the teacher performance variable k; Ha6 is accepted, so it can be said that the work motivation variable influences the teacher performance variable; Ha7 is accepted, so it can be said that the competency variable influences teacher performance; Ha8 is accepted, so it can be said that organizational culture variables affect indirectly on teacher performance; Ha9 is accepted, so it can be said that job satisfaction variables indirectly affect teacher performance; Ha10 is accepted, so it can be said that work motivation variables indirectly affect teacher performance

Keywords: *Organization Culture, Job Satisfaction, Job Motivation, Competence, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Perubahan teknologi yang demikian besar dan adanya industri 4.0 berdampak pada ekspektasi pelanggan, produk, rekanan, dan model operasi, yang perlu di perhatikan. Dampak pertama, pada pelanggan: pelanggan memiliki posisi tawar yang lebih tinggi dan memiliki harapan tinggi terhadap kualitas dan harga yang kita tawarkan. Dampak kedua, pada produk: produk akan ditingkatkan oleh data, kemampuan produksi, dan terkoneksi dengan berbagai platform lainnya sehingga dapat menciptakan produk pintar. Sebagai contoh, baju kita bisa melaporkan bahwa jantung kita akan berdetak dengan lebih cepat dan dapat melaporkan kepada dokter bahwa kita membutuhkan pertolongan. Dampak ketiga, pada rekanan: perusahaan akan membentuk sistem rekanan (*partnership*) yang baru dengan mementingkan kolaborasi. Dan dampak keempat, pada model operasi: model operasi akan ditransformasi menjadi model bisnis yang berbasis digital.

Kondisi terkini, dunia dilanda virus corona yang dikenal dengan istilah Covid-19 (Corona Virus Diseases-19). Rumitnya penanganan wabah ini menyebabkan para pemimpin dunia melakukan tindakan super ketat mulai dari pembatasan interaksi sosial, pemerintah meliburkan atau memindahkan proses belajar sekolah menjadi di rumah membuat kebingungan beberapa pihak yang belum siap. Pilihan cara belajar dari rumah dengan memanfaatkan media teknologi sebagai media pembelajaran daring mengalami hambatan tersendiri, mulai dari: penguasaan teknologi yang masih rendah, keterbatasan sarana prasarana, jaringan internet yang tidak terjangkau dan biaya. Belum lagi tuntutan pelibatan orang tua murid, guru, sekolah sampai dengan kesiapan pemerintah yang belum siap sepenuhnya.

Gaya kepemimpinan lembaga pendidikan dapat mempengaruhi kinerja dan kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu lembaga pendidikan. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu lembaga-lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan mereka. Secara tak sadar para pemimpin membangun budayanya dalam bekerja, yang lambat laun menjadi budaya organisasi. Hal ini disamping motivasi yang diperlukan juga kondisi kepuasan anggotanya. Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung yakni kinerja guru yang profesional, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai. Kinerja guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Berbagai sumber daya pendidikan seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, dan informasi dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kompetensi yang baik dalam menggunakan

semua sumber daya yang ada.

Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal (Usman, 2005:15). Sedangkan menurut Rice dan Bishoprick dalam Bafadal (2003:5), guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Seorang guru profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu: kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual (Tilaar, 2002:338).

Syaukani (2002:51), mengemukakan “Secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional”. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui kinerjanya dalam

mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama guru, hubungan dengan pihak lain, sikap dan keterampilan profesionalnya. Hikman dalam Husaini (2009:487), menyatakan “Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut”. Bila yang dimaksud adalah kinerja guru dalam mengajar, maka kinerja itu tampak pada hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran (Whitmore dalam Uno, (2009:86).

Sehubungan dengan hal di atas, perlu dilakukan perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah. Salah satunya dengan mengkaji berbagai faktor yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Banyak teori yang mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah, salah satunya teori yang dikemukakan Mitcell (dalam Torang, 2012:120) ada tujuh variabel yang dapat mengukur kinerja individu dalam organisasi, yaitu: kualitas kerja, kecakapan, ketanggapan, kecepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Dengan demikian kinerja ditentukan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kinerja tidak dapat dipisahkan dengan tingkat kepuasan kerja, imbalan, keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Peningkatan kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi yang ada pada guru tersebut. Motivasi seorang guru akan terwujud pada perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuannya dalam bekerja. Keinginan guru untuk bekerja dengan baik di sekolah memberikan pencapaian hasil kerja yang maksimal. Pada beberapa Sekolah di Kota Belitung, peneliti menemukan kenyataan bahwa guru masih sering berkumpul di ruang guru saat pelajaran masih berlangsung. Kebiasaan ini dibenarkan beberapa PKS Kurikulum yang menyatakan bahwa guru berkumpul setelah memberikan bahan catatan di kelas, ketika ditegur guru beralasan mencari bahan yang tertinggal di meja kerjanya. Hal lain yang diinformasikan kepada peneliti, guru kurang bersemangat dalam mengajar, baik guru PNS maupun honorer dikarenakan beberapa hal, seperti: fasilitas belajar yang masih terbatas, tidak ada teguran bagi guru yang malas, dan sebagainya.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, maka dia akan bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya. Tetapi bila pekerjaan itu di luar kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah (Hasibuan, 2001). Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Risamasu, 2007). Kompetensi adalah kemampuan bawahan menerapkan sistem nilai yang ditetapkan serta menjalankan pekerjaan yang telah disepakati bersama untuk mencapai tujuan, yang diamati melalui dimensi pengetahuan, keterampilan dan perilaku (Keith Davis dalam Mangkunegara, 2000).

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Kata budaya (*culture*) berasal dari disiplin ilmu Antropologi; dengan tokohnya Killman. Diartikan sebagai falsafah, *ideology*, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat. Sedangkan organisasi berasal dari bahasa Yunani "*organon*" yang berarti alat atau instrumen. Arti kata itu menyiratkan bahwa organisasi adalah alat bantu manusia. Jadi, ketika seseorang mendirikan sebuah organisasi, tujuan akhirnya bukan organisasi itu sendiri melainkan agar ia dan semua orang yang terlibat di dalamnya dapat mencapai tujuan lain lebih mudah dan lebih efektif. Budaya organisasi berawal dari kebiasaan saat ini, tradisi dan cara-cara umum untuk melaksanakan pekerjaan, dengan demikian budaya organisasi merupakan persepsi umum yang diyakini oleh para anggota organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Porter (dalam Ardhana, Mujiati, dan Sriathi, 2009:22) kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada (faktual). Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada (faktual) seseorang cenderung merasa semakin puas. Menurut Handoko (dalam, 2010:1640) kepuasan kerja akan tampak dalam sikap positif pekerja atas segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya dan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2005).

Menurut Handoko (2000 dalam Tangkilisan) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Tangkilisan, 2005). Menurut Locke (1976 dalam Kaswan) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang bersal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Kaswan, 2012). Menurut Robbins (2003 dalam Wibowo) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2010).

Motivasi Kerja

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:257) "Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis". Menurut Feriyanto dan Triana (2015) mengatakan motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Menurut Feriyanto dan Triana (2015) dalam bukunya pengantar manajemen maka motivasi dapat dirumuskan, yaitu: 1) Setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu, sehingga individu tersebut terdorong untuk berperilaku atau bertindak. 2) Pengaruh kekuatan yang menimbulkan perilaku individu. 3) Setiap tindakan atau kejadian yang menyebabkan berubahnya perilaku seseorang.

Kompetensi Guru

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, maka dia akan bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya. Tetapi bila pekerjaan itu di luar kemampuannya, maka kesungguhan dan

kedisiplinan karyawan rendah (Hasibuan, 2001). Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Risamasu, 2007). Kompetensi adalah kemampuan bawahan menerapkan sistem nilai yang ditetapkan serta menjalankan pekerjaan yang telah disepakati bersama untuk mencapai tujuan, yang diamati melalui dimensi pengetahuan, keterampilan dan perilaku (Keith Davis dalam Mangkunegara, 2000).

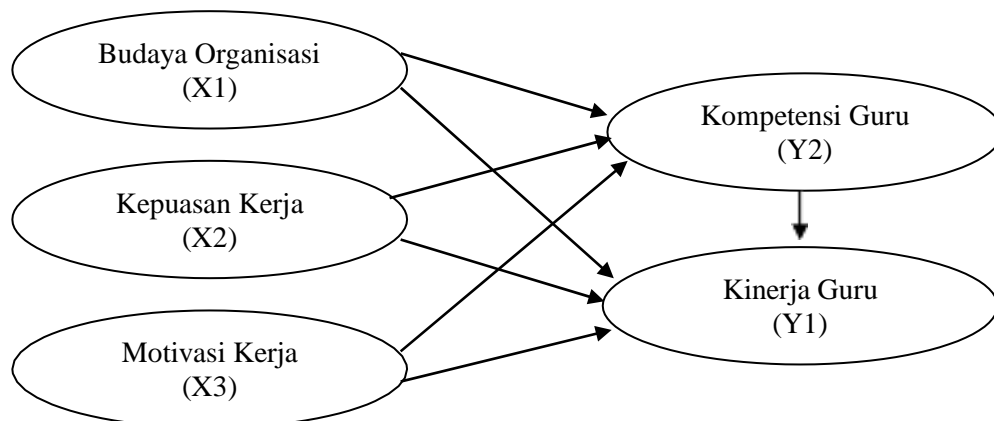
Pengetahuan adalah pemahaman di dalam aktivitas yang dilakukan setiap saat yang termanifestasi dalam bentuk mempersiapkan perangkat sebelum melaksanakan kegiatan, menguasai pekerjaan dan merencanakan pelaksanaan pekerjaan. Keterampilan adalah kemampuan bawahan dalam memberikan teknik-teknik penyelesaian pekerjaan diluar konteks yang ada, yang termanifestasi dalam bentuk melaksanakan cara kerja yang baik, memberikan penguatan dalam membangkitkan semangat dan gairah kerja dan mengadakan variasi kegiatan dalam peningkatan perhatian bawahan terhadap konsentrasi bekerja. Perilaku adalah sikap yang dilakukan di dalam melaksanakan pekerjaan, yang tercermin melalui keteladanan, komitmen, bersikap ramah, bersikap sabar dan rasa kasih sayang. Kemampuan kerja yang baik tentunya dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja bawahan.

Kinerja

Menurut Fahmi (2015:2) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Sedangkan menurut Wibowo (2016:3) “Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut”. Implementasi dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Kerangka Pikir

Berdasarkan perumusan masalah pada bab sebelumnya, maka skema dari penelitian adalah sebagaiberikut:



Sumber: Penulis (2020)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut: H₁: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Maitreyawira Batam. H₂: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Maitreyawira Batam.

- H₃: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Maitreyawira Batam.
H₄: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kompetensi guru pada Sekolah Maitreyawira Batam.
H₅: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kompetensi guru pada Sekolah Maitreyawira Batam.
H₆: Motivasi berpengaruh terhadap kompetensi guru pada Sekolah Maitreyawira Batam.
H₇: Budaya Organisasi melalui kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Maitreyawira Batam
H₈: Kepuasan Kerja melalui kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Maitreyawira Batam
H₉: Motivasi Kerja melalui kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Maitreyawira Batam
H₁₀: Kompetensi Guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Maitreyawira Batam.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan Kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2010), penelitian asosiatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi (variabel X₁), kepuasan kerja (variabel X₂), motivasi kerja (variabel X₃) terhadap kinerja guru (Y₁) dengan kompetensi guru (Y₂) sebagai variabel *intervening*.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006:83). Sehingga, populasi merupakan kumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru dan kepala sekolah yang ada di Sekolah Maitreyawira Batam.

Sampel

Dengan pertimbangan bahwa populasi yang ada sangat besar dan tidak terbatas, sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi tersebut, maka dilakukan pengambilan sampel. Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel representatif yang digunakan dalam penelitian yang sesuai dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) menurut Hair *et al.* (2016) adalah sekitar 100-200 responden. Pedoman dalam menentukan ukuran sampel yang dipergunakan yaitu lima sampai sepuluh kali jumlah indikator penelitian (Ferdinand, 2005:48). Berdasarkan pandangan tersebut, maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 guru dan kepala sekolah. Hal ini sudah sesuai dengan jumlah responden minimum yang disarankan oleh Hair *et al.* (2016).

Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara *Accidental Sampling* yaitu, bentuk pengambilan sampel berdasarkan kebetulan di mana, siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dan dianggap cocok menjadi sumber data yang akan menjadi sampel penelitian ini. Penggunaan *Accidental Sampling* didasari pada jumlah populasi yang sangat besar dengan aktivitas responden yang tinggi, yaitu semua guru dan kepala sekolah yang ada pada Sekolah Maitreyawira Batam yang berjumpa dengan peneliti yang juga sedang berada di lokasi pada

periode Desember 2019.

Teknik Analisis Data

Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Sewal Wright mengembangkan konsep ini pada tahun 1934, pada awalnya teknik ini dikenal dengan analisis jalur dan kemudian dipersempit dalam bentuk analisis *Structural Equation Modeling* (Yamin dan Kurniawan, 2009). *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah alat statistik yang dipergunakan untuk menyelesaikan model bertingkat secara serempak yang tidak dapat diselesaikan oleh persamaan regresi linear. Dengan kata lain, *Structural Equation Modeling* merupakan teknik analisis statistik multivariat yang menganalisis hubungan-hubungan terstruktur. Teknik ini merupakan gabungan dari analisis faktor dan analisis regresi berganda.

Menurut Ghozali (2016), SEM merupakan gabungan dari dua metode statistik yang terpisah yaitu analisis faktor dan model persamaan simultan. Dalam analisis SEM, variabel dibedakan menjadi: 1) Variabel Laten adalah variabel yang tidak dapat diukur secara langsung kecuali diukur dengan satu atau lebih variabel manifest. Variabel laten disebut pula dengan istilah *unobserved variable*, konstruk atau konstruk laten. Variabel laten diberi simbol lingkaran atau elips. 2) Variabel Manifes adalah variabel yang digunakan untuk menjelaskan atau mengukur variabel laten. Variabel manifes dapat disebut juga dengan istilah *observed variable*, *measured variable* atau indikator. Dalam program AMOS (*Analysis of Moment Structure*), variabel manifes diberi simbol kotak.

Proses Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Penelitian ini menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) yang didasarkan pada evaluasi atas adanya hubungan saling ketergantungan. Tahapan pemodelan dan analisis persamaan struktural menjadi tujuh langkah yaitu sebagai berikut: 1) Pengembangan model berdasar teori. 2) Menyusun diagram jalur. 3) Menyusun persamaan struktural. 4) Memilih identifikasi model struktural. 5) Evaluasi kriteria *goodness of fit*. Tindakan selanjutnya adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dapat memenuhi asumsi-asumsi SEM. Menurut Ferdinand (2015:51) ada beberapa asumsi SEM yang harus dipenuhi yaitu sebagai berikut: 1) Ukuran sampel. 2) Normalitas.

3) *Outliers*. 4) *Multicollinearity*.

Setelah asumsi SEM terpenuhi, langkah berikutnya adalah menguji kesesuaian dan uji statistik. Dalam analisis SEM tidak ada alat uji statistik tunggal untuk mengukur atau menguji hipotesis mengenai model (Ferdinand, 2015:54). Ada beberapa jenis *fit index* yang mengukur

derajat kesesuaian antara model yang dihipotesiskan dengan data yang disajikan, antara lain sebagai berikut:

1. *Chi-Square* (χ^2) Statistik

Chi-Square bersifat sangat sensitif terhadap besarnya sampel yaitu terhadap sampel yang terlalu kecil (<50) maupun terhadap sampel yang terlalu besar (>200). Oleh karena itu, penggunaan *Chi-Square* hanya sesuai bila ukuran sampel adalah antara 100-200 sampel. Bila ukuran sampel berada di luar rentang tersebut, uji signifikansi akan menjadi kurang reliabel, sehingga pengujian tersebut perlu dilengkapi dengan alat uji yang lainnya (Ferdinand, 2015:56).

2. GFI (*Goodness of fit Index*)

Secara teoritis, angka GFI berkisar antara 0 (*poor fit*) sampai 1,0 (*perfect fit*) dengan pedoman bahwa semakin hasil GFI mendekati angka 1, akan semakin baik model tersebut dalam menjelaskan data yang ada. Menurut Ferdinand (2015:61) nilai GFI yang diharapkan adalah $\geq 0,90$.

3. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit*)

Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI (*Adjusted Goodness of Fit*) mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90.

4. CMIN atau DF

CMIN atau DF adalah nilai *Chi-Square* dibagi dengan *degree of freedom*. Byrne dalam Ghozali (2008:67) mengusulkan nilai ratio > 2 merupakan ukuran *fit*. Nilai statistik *Chi-Square* x^2 dibagi DF disebut dengan nilai x^2 -relatif. Nilai x^2 -relatif kurang dari 2,0 atau bahkan terkadang kurang dari 3,0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data (Arbuckle dalam Ferdinand, 2015:58)

5. TLI (*Tucker Lewis Index*)

TLI adalah sebuah alternatif *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline* model. Nilai TLI yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah $> 0,95$, dan nilai yang sangat mendekati 1 menunjukkan *a very good fit* (Arbuckle dalam Ferdinand, 2005:60).

6. CFI (*Comparative Fit Index*)

Besaran indeks ini adalah pada rentang nilai sebesar 0–1, di mana semakin mendekati 1 mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi. Nilai yang direkomendasikan adalah CFI $> 0,95$ (Ferdinand, 2015:60).

7. RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*)

RMSEA adalah sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengompensasikan *Chi-Square* statistik dalam sampel yang besar. Nilai $RMSEA \leq 0,08$ merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model berdasarkan *degrees of freedom* (Browne dan Cudeck dalam Ferdinand, 2005:56).

HASIL PENELITIAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini dilakukan terhadap variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, kompetensi, dan kinerja guru. Adapun yang menjadi *independent variable* (variabel bebas) adalah variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, sedangkan kompetensi sebagai variabel *intervening* dan yang menjadi *dependent variable* (variabel terikat) adalah variabel kinerja guru. Data mengenai variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, kompetensi, dan kinerja guru. Penulis melakukan penyebaran angket/kuesioner terhadap 110 orang responden.

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Hasil perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pertanyaan instrumen budaya organisasi sebagaimana dari data hasil perhitungan dalam SPSS. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 110 dengan $dk = 110 - 4 - 1 = 105$, maka nilai r_{tabel} adalah 0,1946. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} . Analisis *output* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No. Quesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
BO1	0,313	0,1946	Valid
BO2	0,396	0,1946	Valid
BO3	0,541	0,1946	Valid
BO4	0,440	0,1946	Valid
BO5	0,636	0,1946	Valid
BO6	0,322	0,1946	Valid
BO7	0,636	0,1946	Valid

Sumber: Data diolah (2020)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa seluruh pernyataan kuesioner variabel budaya organisasi tersebut valid untuk dipergunakan bagi objek yang diteliti karena seluruh nilai $r_{hitung} >$ r_{tabel} .

Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Penyajian terhadap reliabilitas alat ukur dilakukan dengan statistik *cronbach alpha* untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
0,742	7

Sumber: Data diolah (2020)

Untuk melihat hasil uji reliabel keseluruhan butir pertanyaan adalah dengan melihat tabel *cronbach's alpha* yaitu sebesar 0,742, karena $0,742 > 0,60$ (syarat reliabel), maka konstruk pertanyaan yang merupakan variabel budaya organisasi adalah reliabel.

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pertanyaan instrumen kepuasan kerja. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} . Analisis *output* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No. Quesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KK1	0,462	0,1946	Valid
KK2	0,463	0,1946	Valid
KK3	0,415	0,1946	Valid
KK4	0,440	0,1946	Valid
KK5	0,442	0,1946	Valid
KK6	0,433	0,1946	Valid

Sumber: Data diolah (2020)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa seluruh pernyataan kuesioner variabel kepuasan kerja tersebut valid untuk dipergunakan bagi objek yang diteliti karena seluruh nilai $r_{hitung} >$ r_{tabel} .

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Penyajian terhadap reliabilitas alat ukur dilakukan dengan statistik *cronbach alpha* untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan reliabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,715	6

Sumber: Data diolah (2020)

Untuk melihat hasil uji reliabel keseluruhan butir pertanyaan adalah dengan melihat tabel *cronbach's alpha* yaitu sebesar 0,715, karena $0,715 > 0,60$ (syarat reliabel), maka konstruk pertanyaan yang merupakan variabel kepuasan kerja adalah reliabel.

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Hasil perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pertanyaan instrumen motivasi kerja. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} . Analisis *output* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No. Quesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
MK1	0,366	0,1946	Valid

No. Quesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
MK2	0,430	0,1946	Valid
MK3	0,365	0,1946	Valid
MK4	0,498	0,1946	Valid
MK5	0,483	0,1946	Valid
MK6	0,538	0,1946	Valid

Sumber: Data diolah (2020)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa seluruh pernyataan kuesioner variabel motivasi kerja tersebut valid untuk dipergunakan bagi objek yang diteliti karena seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Penyajian terhadap reliabilitas alat ukur dilakukan dengan statistik *cronbach alpha* untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan reliabel.

Tabel 6. Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,720	6

Sumber: Data diolah (2020)

Untuk melihat hasil uji reliabel keseluruhan butir pertanyaan adalah dengan melihat tabel *cronbach's alpha* yaitu sebesar 0,720, karena $0,720 > 0,60$ (syarat reliabel), maka konstruk pertanyaan yang merupakan variabel motivasi kerja adalah reliabel.

Uji Validitas Variabel Kompetensi

Hasil perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pertanyaan instrumen kompetensi. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Analisis *output* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kompetensi

No. Quesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
K1	0,440	0,1946	Valid
K2	0,519	0,1946	Valid
K3	0,615	0,1946	Valid
K4	0,446	0,1946	Valid
K5	0,546	0,1946	Valid
K6	0,322	0,1946	Valid

Sumber: Data diolah (2020)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa seluruh pernyataan kuesioner variabel kompetensi tersebut valid untuk dipergunakan bagi objek yang diteliti karena seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Penyajian terhadap reliabilitas alat ukur dilakukan dengan statistik *cronbach alpha* untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan reliabel.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Cronbach's Alpha	N of Items
0,736	6

Sumber: Data diolah (2020)

Untuk melihat hasil uji reliabel keseluruhan butir pertanyaan adalah dengan melihat tabel *cronbach's alpha* yaitu sebesar 0,736, karena $0,736 > 0,60$ (syarat reliabel), maka konstruk

pertanyaan yang merupakan variabel kompetensi adalah reliabel.

Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Hasil perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pertanyaan instrumen kinerja guru. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} . Analisis *output* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

No. Quesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KG1	0,578	0,1946	Valid
KG2	0,688	0,1946	Valid
KG3	0,750	0,1946	Valid
KG4	0,688	0,1946	Valid
KG5	0,750	0,1946	Valid
KG6	0,249	0,1946	Valid

Sumber: Data diolah (2020)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa seluruh pernyataan kuesioner variabel kinerja guru tersebut valid untuk dipergunakan bagi objek yang diteliti karena seluruh nilai $r_{hitung} >$ r_{tabel} .

Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Penyajian terhadap reliabilitas alat ukur dilakukan dengan statistik *cronbach alpha* untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan reliabel.

Tabel 10. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru

Cronbach's Alpha	N of Items
0,672	6

Sumber: Data diolah (2020)

Untuk melihat hasil uji reliabel keseluruhan butir pertanyaan adalah dengan melihat tabel *cronbach's alpha* yaitu sebesar 0,672, karena $0,672 >$ 0,60 (syarat reliabel), maka konstruk pertanyaan yang merupakan variabel kinerja guru adalah reliabel.

Uji Hipotesis

Pengujian hipopenelitian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari setiap hubungan. *level of significance* (α) yang ditetapkan adalah sebesar 5%, yang berarti bahwa batas toleransi kesalahan yang dapat ditolerir adalah sebesar 5%. Dengan kata lain, *level of confidence* dari pengujian hipotesis ini adalah sebesar 95%. Apabila *p-value* $<$ 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas terdapat hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 11. Hasil Pengujian Hipopenelitian

Ha	Model	Estimate	C.R.	Pvalue	Keputusan
1	Budaya organisasi \rightarrow Kompetensi	0,046	2,480	0,005	Ha1 diterima
2	Kepuasan kerja \rightarrow Kompetensi	0,172	3,302	0,001	Ha2 diterima
3	Motivasi kerja \rightarrow Kompetensi	0,037	3,259	0,002	Ha3 diterima
4	Budaya organisasi \rightarrow Kinerja guru	0,203	4,492	0,000	Ha4 diterima
5	Kepuasan kerja \rightarrow Kinerja guru	0,250	4,111	0,000	Ha5 diterima
6	Motivasi kerja \rightarrow Kinerja guru	0,248	4,315	0,000	Ha6 diterima
7	Kompetensi \rightarrow Kinerja guru	0,015	2,459	0,006	Ha7 diterima

Sumber: Data diolah (2020)

Hipotesis 1

Berdasarkan pada tabel 11 di atas dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi dengan *p value* sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05, dan *t value* (CR) sebesar 2,480 yang lebih besar dari *t* tabel sebesar 1,96 sehingga dapat dikatakan variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel kompetensi (Ha1 diterima), dengan koefisien beta sebesar 0,046, yang berarti setiap ada kenaikan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kompetensi sebesar 0,046.

Hipotesis 2

Berdasarkan pada tabel 11 di atas dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dengan *p value* sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, dan *t value* (CR) sebesar 3,302 yang lebih besar dari *t* tabel sebesar 1,96 sehingga dapat dikatakan variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel kompetensi (Ha2 diterima), dengan koefisien beta sebesar 0,172, yang berarti setiap ada kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kompetensi sebesar 0,172.

Hipotesis 3

Berdasarkan pada tabel 11 di atas dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja dengan *p value* sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, dan *t value* (CR) sebesar 3,259 yang lebih besar dari *t* tabel sebesar 1,96 sehingga dapat dikatakan variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kompetensi (Ha3 diterima), dengan koefisien beta sebesar 0,037, yang berarti setiap ada kenaikan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan menurunkan kompetensi sebesar 0,037.

Hipotesis 4

Berdasarkan pada tabel 11 di atas dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi dengan *p value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dan *t value* (CR) sebesar 4,492 yang lebih besar dari *t* tabel sebesar 1,96 sehingga dapat dikatakan variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel kinerja guru (Ha4 diterima), dengan koefisien beta sebesar 0,203 yang berarti setiap ada kenaikan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,203.

Hipotesis 5

Berdasarkan pada tabel 11 di atas dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dengan *p value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dan *t value* (CR) sebesar 4,111 yang lebih besar dari *t* tabel sebesar 1,96 sehingga dapat dikatakan variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja guru (Ha5 diterima), dengan koefisien beta sebesar 0,250, yang berarti setiap ada kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,250.

Hipotesis 6

Berdasarkan pada tabel 11 di atas dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja dengan *p value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dan *t value* (CR) sebesar 4,315 yang lebih besar dari *t* tabel sebesar 1,96 sehingga dapat dikatakan variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja guru (Ha6 diterima), dengan koefisien beta sebesar 0,248, yang berarti setiap ada kenaikan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,248.

Hipotesis 7

Berdasarkan pada tabel 11 di atas dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi dengan *p value* sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05, dan *t value* (CR) sebesar 2,459 yang lebih besar dari *t* tabel sebesar 1,96 sehingga dapat dikatakan variabel kompetensi mempengaruhi variabel kinerja guru (Ha7 diterima), dengan koefisien beta sebesar 0,015, yang berarti setiap ada

kenaikan variabel kompetensi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,015.

Tabel 12. Standardized Indirect Effect

	Motivasi kerja	Kepuasan kerjaorganisasi	Budaya	Kompetensi	Kinerja guru
Kompetensi	,000	,000	,000	,000	,000
Kinerja guru	,226	,817	,671	,000	,000

Sumber: Data diolah (2020)

Hipotesis 8

Berdasarkan pada tabel 12 di atas dapat dikatakan bahwa nilai *Standardized indirect effect* yang merupakan uji variabel *intervening* dimana variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Dapat diketahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru senilai 0,671.

Hipotesis 9

Berdasarkan pada tabel 12 di atas dapat dikatakan bahwa nilai *Standardized indirect effect* yang merupakan uji variabel *intervening* dimana variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru senilai 0,817.

Hipotesis 10

Berdasarkan pada tabel 12 di atas dapat dikatakan bahwa nilai *Standardized indirect effect* yang merupakan uji variabel *intervening* dimana variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru senilai 0,226.

Standardized Total Effect

Hasil pengukuran pengaruh total antar variabel ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 13. Standardized Total Effect

	Motivasi kerja	Kepuasan kerjaorganisasi	Budaya	Kompetensi	Kinerja guru
Kompetensi	,138	0,501	,412	,000	,000
Kinerja guru	,523	0,228	,790	1,630	,000

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengukuran tersebut diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh total terbesar terhadap variabel kompetensi dan kinerja guru adalah budaya organisasi dengan nilai masing-masing 0,412 dan 0,790.

Berikut ini persamaan regresi yang dapat dibentuk dari tabel di atas:

Model I

$$\text{Kompetensi} = 0,412 * \text{Budaya organisasi} + 0,501 * \text{Kepuasan kerja} + 0,138 * \text{Motivasi kerja}$$

Model II

$$\text{Kinerja guru} = 0,790 * \text{Budaya organisasi} + 0,228 * \text{Kepuasan kerja} + 0,523 * \text{Motivasi kerja} + 1,630 * \text{Kompetensi}$$

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, simpulan dari hasil penelitian ini tujuan penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kompetensi Guru Sebagai Variabel *Intervening* di Sekolah Maitreyawira Batam adalah sebagai berikut:

1. Ha1 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel kompetensi.
2. Ha2 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel kompetensi.
3. Ha3 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kompetensi.
4. Ha4 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel kinerja guru.
5. Ha5 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja guru.
6. Ha6 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja guru.
7. Ha7 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel kompetensi mempengaruhi kinerja guru.
8. Ha8 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel budaya organisasi mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja guru.
9. Ha9 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel kepuasan kerja mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja guru.
10. Ha10 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel motivasi kerja mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja guru.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran-saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah dan Yayasan memperhatikan budaya kerja organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja guru. Ketaatan akan peraturan, etika dan nilai yang telah disepakati bersama hendaknya terus dipatuhi.
2. Kepala sekolah selaku administrator sekolah memperhatikan kepuasan kerja dan motivasi kerja agar kinerja tetap baik, dan dapat ditingkatkan.
3. Pengelola sekolah memperhatikan kompetensi guru, kemampuan yang baik akan meningkatkan kinerja. Termasuk budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi guru, Hal yang paling dominan adalah motivasi yang akan mendorong kinerja guru.
4. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel penelitian dan menambah jumlah pertanyaan/pernyataan di dalam kuesioner, sehingga akan menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Haryono, Siswoyo. 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Cet.1. Luxima Metro Media. Jakarta.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Ed.1. Cet.4. Rajawali Pers. Depok.
- Maddinsyah, Ali dan Wahyudi. 2017. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta Di Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten. *Jurnal Kreatif*, Vol.5, No 1, Oktober 2017 : 2339-0689.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cet.14.PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2016. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Robbins dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat. Jakarta. Robbins, Stephen. P. 2015. *Manajemen*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Saefullah K, dan Ernie T Sule. 2017. *Pengantar Manajemen*. Ed.1. Cet.10. Kencana. Jakarta.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. 2015. *Structural Equation Modeling (SEM): Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kesembilan. Penerbit PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1. Cet.23. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, Lijan P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Cet.3. Bumi Aksara. Jakarta.
- Shabi Amin. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Usaha Konveksi di Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar*.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Sutisna, Yana H dan Saebani, Beni A. 2018. *Metode Penelitian*. Cet.1. Ed.Revisi. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian Populer dan Praktis*. Ed.1. Cet.1. Rajawali Pers. Jakarta.
- Widodo, Suparno E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cet.1 Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

