

Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Mutu Lulusan Sebagai Variabel Moderating

Oleh:

Moh. Nasir

Supardi

Progam Studi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juni, 2024

Pendahuluan

- Berdasarkan Laporan Tahunan SMK YPM 1 Taman, 2022 dan 2023 SMK YPM 1 Taman, dalam dua tahun terakhir dinyatakan angka ketidakhadiran guru mengalami peningkatan baik karena ijin, sakit atau tanpa keterangan. Hal ini berdampak pada jumlah jam mengajar dikelas menjadi kosong karena gurunya berhalangan hadir. Disamping itu juga loyalitas guru mengalami penurunan, yang dibuktikan dengan guru hanya mengajar lalu pulang sesuai jam mengajarnya masing, tanpa ada tambahan waktu mengikuti program kegiatan sekolah yang lain dan memikirkan pengembangan sekolah
- Meskipun terdapat penelitian terdahulu yang menyelidiki pengaruh kompetensi guru, disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja guru serta kepuasan kerja, namun belum ada penelitian yang secara khusus menganalisis pengaruh dari faktor-faktor tersebut terhadap kinerja guru dengan mempertimbangkan mutu lulusan sebagai variabel moderator. Penelitian ini berupaya untuk mengisi celah tersebut dengan mengeksplorasi pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman, serta menganalisis peran mutu lulusan sebagai variabel moderator
- penelitian ini memberikan sudut pandang baru dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan bagaimana mutu lulusan dapat memoderasi pengaruh tersebut, sehingga berkontribusi pada pengembangan ilmu dan praktik pendidikan kejuruan

Pendahuluan

- Penelitian ini memiliki lima variabel yakni kompetensi, disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independen, Kinerja sebagai variabel dependen, dan mutu lulusan sebagai variabel moderator. Namun, riset tersebut tidak sama terhadap riset terdahulu sebab adanya variabel moderator yang memiliki pengaruh tidak langsung terhadap variabel dependen.
- Keterbaruan dari penelitian ini adalah variabel moderator yakni mutu lulusan. Sehingga peneliti mengambil judul Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui Mutu lulusan sebagai Variabel Moderating.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- ❖ Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman Sidoarjo?
- ❖ Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman Sidoarjo?
- ❖ Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman Sidoarjo?
- ❖ Apakah mutu lulusan memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman Sidoarjo?
- ❖ Apakah mutu lulusan memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman Sidoarjo?
- ❖ Apakah mutu lulusan memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman Sidoarjo?

Metode

- ❑ Menggunakan jenis penelitian pendekatan deskriptif kuantitatif data primer
- ❑ Jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh warga sekolah di SMK YPM 1 Taman sebanyak 1753 siswa, 55 Guru dan 18 Staf. Dengan teknik purposive sampling sehingga diperoleh 143 sampel
- ❑ Pengelolaan data pada penelitian ini menggunakan program dengan SmartPLS
- ❑ Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah di SMK YPM 1 Taman yang terletak di Desa Ngelom, Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur.
- ❑ Pengumpulan data dengan menggunakan angket atau kuesioner
- ❑ Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala Likert
- ❑ Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini memiliki lima tingkatan, yaitu: 1 yang berarti Sangat Tidak Setuju, 2 yang berarti Tidak Setuju, 3 yang berarti Netral, 4 yang berarti Setuju, dan 5 yang berarti Sangat Setuju.

Hasil

- ❖ **Identifikasi responden** : hasil penyebaran kuisisioner kepada guru, staf dan siswa sebanyak 143 orang yang terdiri dari 52 guru, 16 Staf dan 75 siswa kelas XII
 - a. Komposisi responden didominasi oleh laki-laki (84,62%). Hal ini mencerminkan karakteristik lingkungan SMK YPM 1 Taman yang memiliki program keahlian yang cenderung diminati oleh laki-laki
 - b. Sebagian besar responden berusia kurang dari 25 tahun (55,24%). Ini menunjukkan bahwa responden sebagian besar adalah siswa atau lulusan baru yang berusia remaja dan awal usia produktif
 - c. Dari segi pendidikan, responden terbagi menjadi dua kelompok besar, yaitu lulusan SLTA (58,04%) dan Sarjana S1 (37,06%). Ini sesuai dengan karakteristik SMK yang merekrut siswa dari lulusan SLTA, serta melibatkan guru-guru yang memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1
 - d. Mayoritas responden memiliki masa kerja 1-5 tahun (65,03%) dan lebih dari 15 tahun (18,18%). Ini menunjukkan adanya kombinasi antara guru-guru yang baru memulai karir mengajar dengan guru-guru yang sudah berpengalaman dan senior di SMK YPM 1 Taman

Hasil

❑ Uji validitas

- a. Uji validitas konvergen dengan *loading factor* : Hasil evaluasi model pengukuran *factor loading* Nilai *factor loading* semua variabel sudah memenuhi kriteria yang direkomendasikan $>0,7$ sehingga semua *factor loading* mendukung adanya reliabilitas konstruk
- b. Uji validitas konvergen dengan nilai *AVE/ average variance extracted* : Hasil evaluasi model pengukuran *average variance extracted* Nilai *AVE* semua variabel sudah memenuhi kriteria yang direkomendasikan $>0,5$ sehingga semua VARIABEL telah memiliki *convergen validity* yang baik
- c. Uji Validitas Diskriminan : nilai *fornell-lacker* semua variabel paling atas setiap kolom lebih tinggi dari nilai *fornell-lacker* kolom dibawahnya dan nilai *fornell-lacker* paling kanan setiap baris lebih tinggi dari nilai *fornell-lacker* disamping kirinya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *diskriminant validity* yang baik berdasarkan kriteria *fornell-lacker*

Hasil

□ Uji Reliabilitas

a. Setiap variabel telah memiliki *composite reliability* yang baik dan nilai reliabilitas konstruk untuk setiap konstruk, di mana semua nilai lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang memiliki reliabilitas komposit $> 0,7$ memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai keseluruhan variabel pada penelitian ini sudah dapat dikatakan reliabel

Hasil

- ❑ **Uji R2 (R-Squared)** : Berdasarkan hasil analisis, nilai R2 kinerja adalah sebesar 0,827 atau sebesar 82,7%. Artinya pengaruh variabel kompetensi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK YPM 1 Taman termasuk dalam kategori baik. Dan nilai R2 sebesar 82,7% mengindikasikan bahwa kemampuan variabel-variabel bebas yaitu kompetensi, disiplin kerja dan budaya organisasi di dalam menjelaskan variabel kinerja adalah sebesar 82,7%. Berarti sisanya, yaitu sebesar 17,3% pengaruh dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar yang dibahas pada penelitian ini.
- ❑ **Uji Q2 (Predictive Relevance)** : Berdasarkan hasil analisis, nilai Q2 kinerja adalah $Q2 > 0$ sebesar 0,635. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Guru yang dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin kerja dan budaya organisasi bisa memprediksi model dengan baik atau sesuai dengan gambaran model penelitian di lapangan

Hasil

□ Uji Hipotesis

- a. Kompetensi terhadap Kinerja Guru (H1) : Hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien variabel kompetensi pa-da kinerja guru sebesar 0,604 dimana nilai t sebesar $9,539 > t$ tabel (1,96) dengan nilai p -value sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja guru SMK YPM 1 Taman. Hal ini mengikuti temuan penelitian oleh (Andriani, 2021; Khoirurrahman et al., 2022; Naranata, 2022) yang menyatakan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja guru
- b. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (H2) : Hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien variabel disiplin kerja pada kinerja sebesar -0,422 dimana nilai t sebesar $4,066 > t$ tabel (1,96) dengan nilai p -value sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru SMK YPM 1 Taman. Hal ini mengikuti temuan penelitian oleh (Ferdinal, 2022; Hasan, 2019; Heryyanto, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru.

Hasil

□ Uji Hipotesis

- c. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru (H3) : Hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien variabel budaya organisasi pada kinerja guru sebesar 0,590 dimana nilai t sebesar $5,550 > t$ tabel (1,96) dengan nilai p -value sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru SMK YPM 1 Taman. Hal ini mengikuti temuan penelitian oleh (Arfandi et al., 2022; Ferdinal, 2022; Lesmana et al., 2023; Rahayu et al., 2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru.
- d. Mutu Lulusan Moderating Kompetensi ---→ Kinerja Guru (H4) : Hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien mutu lulusan yang memoderasi kompetensi pada kinerja guru sebesar 0,152 dimana nilai t sebesar $2,209 > t$ tabel (1,96) dengan nilai p -value sebesar $0,028 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa mutu lulusan dapat memoderasi kompetensi terhadap kinerja guru SMK YPM 1 Taman.

Hasil

□ Uji Hipotesis

- e. Mutu Lulusan Moderating Disiplin Kerja \rightarrow Kinerja Guru (H5). Hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien mutu lulusan yang memoderasi disiplin kerja pada kinerja guru sebesar $-0,060$ dimana nilai t sebesar $0,359 > t$ tabel ($1,96$) dengan nilai p -value sebesar $0,720 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa mutu lulusan tidak dapat memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK YPM 1 Taman.
- f. Mutu Lulusan Moderating Budaya Organisasi \rightarrow Kinerja Guru (H6). Hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien mutu lulusan yang memoderasi budaya organisasi pada kinerja guru sebesar $-0,130$ dimana nilai t sebesar $0,804 > t$ tabel ($1,96$) dengan nilai p -value sebesar $0,422 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa mutu lulusan tidak dapat memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK YPM 1 Taman

Pembahasan

- ❑ **Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru** : Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru menunjukkan nilai p-value (sig. 0,000) < α (0,05), nilai t hitung (9,539) > t tabel (1,97944). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari (Rosli et al., 2022), hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Menurutnya, kemampuan menguasai bahan ajar adalah mutlak, tidak bisa ditawar.
- ❑ **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru**: Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru menunjukkan nilai p-value (sig. 0,000) < α (0,05), nilai t hitung (4,066) > t tabel (1,97944). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Sehingga dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja yang baik dapat berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah

Pembahasan

- ❑ **Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.** Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru menunjukkan nilai p-value (sig. 0,000) $< \alpha$ (0,05), nilai t hitung (5,550) $> t$ tabel (1,97944). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Budaya sekolah yang sehat, dinamis dan kreatif secara alami akan mendorong kinerja guru dalam proses dan hasil belajar.
- ❑ **Pengaruh mutu lulusan memoderasi kompetensi terhadap kinerja guru.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutu lulusan berperan dalam memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman. Hal ini terlihat dari nilai p-value (sig. 0,028) yang lebih kecil dari α (0,05) dan nilai t hitung (2,209) yang lebih besar dari t tabel (1,97944). Dengan demikian, hipotesis 4 yang menyatakan bahwa mutu lulusan memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa mutu lulusan yang baik akan memperkuat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki guru, ditunjang dengan mutu lulusan yang unggul, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pembahasan

- **Pengaruh mutu lulusan memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja guru.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutu lulusan tidak berperan dalam memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman. Hal ini terlihat dari nilai p-value (sig. 0,720) yang lebih besar dari α (0,05) dan nilai t hitung (0,359) yang lebih kecil dari t tabel (1,97944). Dengan demikian, hipotesis 5 yang menyatakan bahwa mutu lulusan memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa mutu lulusan tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam memperkuat atau memperlemah hubungan an-tara disiplin kerja guru dengan kinerjanya. Dengan kata lain, tingkat disiplin kerja guru akan memberikan dampak yang sama terhadap kinerjanya, terlepas dari apakah mutu lulusan yang dihasilkan baik atau buruk.
- **Pengaruh mutu lulusan memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja guru.** Hasil penelitian mengungkapkan bahwa mutu lulusan tidak berperan dalam memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman. Hal ini dapat dilihat dari nilai p-value (sig. 0,422) yang lebih besar dari α (0,05) dan nilai t hitung (0,804) yang lebih kecil dari t tabel (1,97944). Dengan demikian, hipotesis 6 yang menyatakan bahwa mutu lulusan memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa mutu lulusan tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Artinya, baik atau buruknya mutu lulusan yang dihasilkan tidak akan memengaruhi keterkaitan antara budaya organisasi di sekolah dengan kinerja para guru.

Temuan Penting Penelitian

- ❑ Kompetensi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman Sidoarjo. Hal ini menunjukkan pentingnya upaya untuk meningkatkan ketiga aspek tersebut agar kinerja guru dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan
- ❑ Mutu lulusan berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi kompetensi guru dan didukung dengan mutu lulusan yang unggul, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya
- ❑ Mutu lulusan tidak berperan dalam memoderasi pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini mengimplikasikan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi merupakan faktor internal yang pengaruhnya terhadap kinerja guru tidak dimoderasi oleh faktor eksternal seperti mutu lulusan

Manfaat Penelitian

- Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan berharga bagi para pengambil kebijakan dan pemangku kepentingan di bidang pendidikan vokasi dalam upaya meningkatkan mutu lulusan dan menyiapkan tenaga kerja terampil yang siap menghadapi tantangan industri.
- Pengembangan Kompetensi Guru : Penelitian ini membantu mengidentifikasi keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- Peningkatan Disiplin Kerja : Dengan memahami bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru, sekolah dapat merumuskan kebijakan yang mendorong disiplin yang lebih baik, seperti jadwal yang lebih ketat, evaluasi kinerja rutin, dan pemberian insentif bagi guru yang menunjukkan disiplin tinggi

Manfaat Penelitian

- Perbaikan Budaya Organisasi : Budaya organisasi yang positif dapat mendorong kinerja yang lebih baik dari guru. Penelitian ini dapat mengungkapkan elemen-elemen budaya organisasi yang perlu diperkuat atau diubah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung.
- Peningkatan Kualitas Lulusan : Dengan mutu lulusan sebagai variabel moderating, penelitian ini dapat menunjukkan bagaimana peningkatan dalam kompetensi, disiplin, dan budaya organisasi guru secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kualitas lulusan. Ini sangat penting bagi sekolah yang ingin meningkatkan reputasi dan daya saing mereka.
- Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik : Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pengelola sekolah dan pembuat kebijakan pendidikan untuk membuat keputusan yang lebih tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan kurikulum

Manfaat Penelitian

- Pengembangan Kebijakan Pendidikan : Penelitian ini menyediakan bukti empiris yang dapat digunakan untuk merumuskan kebijakan pendidikan yang lebih baik. Kebijakan yang berdasarkan bukti dapat lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan
- Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru : Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, guru dapat merasa lebih dihargai dan termotivasi. Penelitian ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan bagi guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.
- Pengembangan Strategi Pembelajaran : Hasil penelitian dapat digunakan untuk mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih efektif dan efisien, dengan fokus pada peningkatan kompetensi dan disiplin guru serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung.

Manfaat Penelitian

- Benchmarking dan Evaluasi : Sekolah dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai alat untuk benchmarking dan evaluasi kinerja mereka terhadap standar yang ditetapkan. Ini membantu dalam menetapkan tujuan yang lebih jelas dan merancang strategi untuk mencapainya.

Referensi

- Al Agustina. (2022). *Bab III - Metode Penelitian*.
- Alimmudin, A. (2022). The Effect of Teacher Competence, Work Discipline and Work Motivation on Teacher Performance. *International Journal of Social Science And Human Research*, 05(06). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-67>
- Andriani. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga Surabaya. *Masters Thesis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*.
- Ardali, A. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya Terhadap Mutu Lulusan Smk Dan Kemitraan Dengan Dunia Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Program Doktor Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pasundan*, 22.
- Arfandi, S., Hidayat, M., & Daud, A. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kelurahan di Kabupaten Kepulauan Selayar). *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(1), 77–87.
- Arifin, H. M. (2014). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 8(1). <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>
- Chin, W. W. (2010). How to Write Up and Report PLS Analyses. *Handbook of Partial Least Squares*, 655–690. https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_29
- Dharma, E., Lie, D., Silalahi, M., Matondang, S., & Siregar, L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Hasil Belajar Siswa Yang Dimediasi Oleh Kinerja Guru. *Jurnal Darma Agung*, 31(1), 456. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v31i1.3027>
- F.X Susanto. (2022). Manajemen Penguatan Pendidikan Karakter Dalam Mewujudkan Mutu Lulusan Siswa Di Sekolah Satuan Pendidikan Kerjasama. *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 315–322. <https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v5i4.379>

Referensi

- Fahrisoni, A., Zulkarnain, M., Nursyamsu, N., & Herningsih, S. W. (2022). Perilaku Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 840–855. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4269>
- Fathurahman, F. M. (2020). Pengaruh Pelatihan Sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 35–46. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i1.324>
- Ferdinal, A. (2022). Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 85–90. <https://doi.org/10.35134/jbeupiypk.v7i1.154>
- Fidiah, L., Marsono, M., & Nurhadi, D. (2022). Analisis Employability Skills Tenaga Kerja Lulusan SMK pada Industri Jasa Service dan Maintenance Ditinjau dari Keterampilan Komunikasi dan Kerjasama Tim. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(3), 679. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i3.924>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>

Referensi

- Hasan, Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JNE Cabang Rogojampi. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Jember*, 83.
- Heryyanto, A. (2022). Bagaimana Kelelahan Kerja, Tanggung Jawab dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Studi Empiris. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 2(1), 6. <https://doi.org/10.37403/strategic.v2i1.35>
- Husein, U. (2004). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo.
- Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3). <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1315>
- Khoirurrahman, A., Rosa, T., & Haryana, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Peserta Pelatihan PT. Daya Artha Mulia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(3), 255–267. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i3.2477>
- Kurniati, N., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1153–1172. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.591>
- L. K. Harahap. (2018). *Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square) (Vol. 1)*. Fak. Sains Dan Teknol. Uin Walisongo.
- Lesmana, M. S., Kirana, K. C., & Subiyanto, E. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2554–2571. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.3540>
- Lintang A, B., Joni P, Y., & Endah R, K. (2023). Analisis Kinerja Pegawai Yang Dipengaruhi Komunikasi, Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Lombok Tengah. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 376–389. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i2.661>
- Naranata, I. G. N. (2022). Pemanfaatan Laboratorium Ipa Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Mengembangkan Keterampilan Proses Pada Peserta Didik Jurusan MIPA Di SMA Negeri 1 Kuta Utara. *Suluh Pendidikan*, 20(1), 1–14. <https://doi.org/10.46444/suluh-pendidikan.v20i1.400>
- Prasetya, M. H. A., & Alkadri Kusalandra Siharis. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perkerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Magelang. *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen Bisnis Digital*, 1(3), 403–413. <https://doi.org/10.55047/jekombital.v1i3.356>

Referensi

- Rachmawati, L., & Kaluge, L. (2020). Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 14(1), 1–6. <https://doi.org/10.21067/jppi.v14i1.4764>
- Rahayu, N. M. F., Widnyana, I. W., & Gunadi, I. G. N. B. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar. *Jurnal Values*, 3(3).
- Rifaid, R. (2023). Penerapan Kegiatan Mentoring untuk Meningkatkan Kemampuan Guru dalam Merancang dan Menggunakan Media Pembelajaran di SMPN 2 Bolo Tahun Pelajaran 2022/2023. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 3(1), 40–56. <https://doi.org/10.53299/jppi.v3i1.289>
- Rosli, M. F., Ahmad, A. R., & M. Nasir, M. K. (2022). Hubungan antara Kompetensi Guru dengan Motivasi Murid Untuk Belajar dalam Norma Baharu. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 7(3), e001373. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i3.1373>
- Safitri, W. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Melalui Pengaruh Mutasi dan Budaya Organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 23–29. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i2.147>
- Saing, B., & Hidayat, W. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Jakarta. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 6(1), 62. <https://doi.org/10.35914/jemma.v6i1.1723>
- Sinulingga, S., Nurbaiti, B., & Fachrian, Z. (2023). Influence of School Principal Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on Teacher Performance in the Bangun Mulia Vocational School. *Journal of Accounting, Business and Management (JABM)*, 30(1), 1. <https://doi.org/10.31966/jabminternasional.v30i1.622>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suherman, A. I., Suharyanto, S., & Sauri, S. (2022). Manajemen Program Penyelarasan Kurikulum SMK 2013 dengan Industri, Dunia Usaha dan Dunia Kerja (IDUKA) dalam Meningkatkan Ketersempitan Tenaga Kerja Lulusan SMK Kota Bandung. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 460–465. <https://doi.org/10.54371/jljp.v5i2.430>
- Sulistyono, S., & Kesdu AC, P. (2022). Peran Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan. *Excellent*, 9(1), 58–77. <https://doi.org/10.36587/exc.v9i1.1248>

Referensi

- Sunarto, & Mulyono, R. (2023). Manajemen Humas Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9(1), 363–377. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i1.708>
- Supardi, S., Sriyono, S., & Yulianto, M. R. (2023). Strategies of Business Capital, Manpower, and Innovation to Increase Turnover at Surya Mart Through Strengthening Muhammadiyah Leadership. *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 17(1), 151–174. <https://doi.org/10.18326/infsl3.v17i1.151-174>
- Sutrisna, I. W. (2020). Implementasi Kebijakan Desentralisasi Menuju Masyarakat Mandiri Dan Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 3(1), 10–19. <https://doi.org/10.47532/jic.v3i1.132>
- Wardana, D. J., & Anindita, R. (2022). Pengaruh Pengembangan Sdm Terhadap Kompetensi Karyawan Yang Berdampak Pada Efektivitas Organisasi Di Industri Air Minum. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.31000/jmb.v11i1.6128>
- Yoyo, T. (2022). Pelatihan Interpersonal Skill “Bagaimana Memenangkan Hati Orang Lain Dan Mempengaruhi Mereka” Bagi Klien Pemasarakatan Di Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang. *Abdi Dharma*, 2(1), 42–48. <https://doi.org/10.31253/ad.v2i1.1082>

