

SMART PARTIAL LEAST SQUARE DALAM MENENTUKAN KINERJA GURU

Virgana¹ Merry Lapasau² Supadi³
Pascasarjana Universitas Indraprasta PGRI Jakarta
Email: virganaunindra@gmail.com

Abstract: Basically the quality of education was determined by the performance of teachers with the support of other factors, such as infrastructure facilities, management of the principal, costing, curriculum. This study used surveys to determine the direct and indirect influence of work culture and job satisfaction on teacher performance. Research method with Smart Partial Least Square analysis on a sample of 100 teachers, while data collection was obtained using questionnaires processed on a likert scale. The results showed that: there was a significant direct influence of work culture on job satisfaction, a significant direct influence of work culture on teacher performance, an insignificant direct influence on teacher performance, and an indirect, insignificant influence on teacher performance. With the conclusion that the work culture was very influential on the performance of teachers, so that the work culture in the school environment must be maintained in order to improve the quality of education.

Keywords: work culture, job satisfaction, teacher performance, smart partial least square

Abstrak: Pada dasarnya mutu pendidikan ditentukan oleh kinerja guru dengan didukung factor lainnya, seperti sarana prasarana, manajemen kepala sekolah, pembiayaan, dan kurikulum. Penelitian ini menggunakan survey yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung budaya kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Metode penelitian menggunakan analisis Smart Partial Least Square pada sampel penelitian sebanyak 100 orang guru sekolah menengah pertama di Jakarta Selatan, sedangkan pengumpulan data diperoleh menggunakan kuesioner yang dengan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh langsung yang signifikan budaya kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh langsung yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru, pengaruh langsung yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, dan pengaruh tidak langsung yang tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dengan kesimpulan bahwa budaya kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga budaya kerja di lingkungan persekolahan harus dipertahankan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.

Kata kunci: budaya kerja, kepuasan kerja, kinerja guru, *smart partial least square*

PENDAHULUAN

Dalam rangka standarisasi mutu pendidikan persekolahan di Indonesia mengacu pada delapan standar nasional pendidikan diantaranya standar isi; standar proses; standar kompetensi lulusan; standar pendidik dan tenaga kependidikan; standar

sarana dan prasarana; standar pengelolaan; standar pembiayaan; dan standar penilaian pendidikan Standar pendidik (guru) merupakan peran utama dalam terselenggaranya proses pembelajaran di sekolah, yang menjadi permasalahan adalah masih terdapat kesenjangan antara harapan

dan kenyataan. Harapan masyarakat bahwa keberadaan guru sudah terstandar dengan baik sehingga kalau menyekolahkan anaknya dimanapun tidak khawatir tentang kualitas guru. Kompetensi guru ditinjau dari kualifikasi pendidikan masih sangat beragam, apalagi kalau dikaitkan dari institusi mana mereka memperoleh kualifikasinya. Bila ditinjau dari tugas dan fungsi seorang guru dalam unsur-unsur kesatuan pembelajaran belum dilaksanakan secara terintegrasi, tugas dan fungsi seorang guru adalah membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), mengajar di depan kelas, melaksanakan evaluasi, melakukan analisis soal evaluasi, dan mengadakan pelaksanaan hasil analisis yaitu remedial dan pengayaan. Sebagian besar guru belum melaksanakan analisis hasil evaluasi dan program tindak lanjut secara benar.

Untuk memperkecil kesenjangan kompetensi guru pemerintah sudah mengeluarkan undang-undang guru dan dosen, bahwa guru dan dosen harus memiliki sertifikat pendidik sebagai kelayakan untuk mengajar. Tapi pada kenyataannya banyak guru yang sudah tersertifikasi belum mengajar secara profesional. Lebih lanjut undang-undang guru dan dosen menyebutkan bahwa sertifikat pendidik tersebut mengacu kepada empat kompetensi guru seperti kompetensi profesional, kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian dan kompetensi social. Guru dalam menjalankan tugasnya harus mengacu pada empat kompetensi tersebut.

Dalam kehidupan berorganisasi manapun para anggota organisasi tersebut dalam menjalankan tugasnya mempunyai kebiasaan unik sehingga suatu kebiasaan tadi berjalan terus menerus yang akan menjadi budaya kerja organisasi pada organisasi tersebut. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja para anggotanya, pengaruh tersebut dapat meningkatkan kinerja atau memperlemah kinerja, hal itu tergantung dari adaptasi para anggota organisasi tersebut. Budaya kerja

harus diciptakan secara bersama-sama sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Masscom Graphy Semarang. *organizational culture plays the most important role in influencing organizational performance*. Demikian juga kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena seorang karyawan yang telah merasa sesuai harapannya dalam bekerja mereka akan mempunyai kinerja yang baik bagi perusahaannya. Terdapat pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Studi Kausal Pada Pegawai Direktorat Jenderal Pemasaryakatan. Terdapat pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru sekolah menengah atas di Jakarta

KAJIAN TEORI

Kinerja guru berkaitan dengan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, prakarsa dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan kemampuan guru membina kerja sama dengan teman sejawat dan pihak lain. *Teacher performance is determined by the expertise and ability of the teacher concerned*. Kinerja guru dapat dinilai dari sejauh mana hasil pembelajaran yang telah dilakukan oleh guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kualitas hasil kerja guru yang dipengaruhi oleh kompetensi serta pengalaman yang dimilikinya.

Budaya kerja merupakan sikap dan perilaku individu serta kelompok yang berdasarkan atas nilai-nilai yang diyakini dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melakukan dan pekerjaan sehari-hari. Budaya kerja adalah hal yang paling penting bagi pegawai negeri sipil dalam kehidupan berorganisasi. . . . Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun kehidupan

berbangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan . *Work culture present by itself as both an organizational strength as well as barrier to development* . Sehingga pada dasarnya budaya kerja adalah suatu kebiasaan cara kerja para pegawai pada suatu organisasi yang sudah berlangsung sejak lama.

Kepuasan Kerja adalah gambaran seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari perilaku pegawai terhadap pekerjaan yang ditekuninya . Kepuasan kerja merupakan masalah yang penting dalam meningkatkan, dan apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan memberikan hasil kerja yang optimal . Kepuasan kerja merupakan sebuah pandangan seorang karyawan yang sangat beragam terhadap hasil yang diperolehnya . Kepuasan kerja adalah masalah penting untuk meningkatkan mutu pendidikan . *Job satisfaction shows the satisfaction of the person based on meeting the expectations of the job the person is working at* . Oleh karena itu pada dasarnya kepuasan kerja adalah pertemuan harapan dan kenyataan yang diterima seorang karyawan dalam bekerja, dengan kata lain apakah ada kesesuaian antara kerja yang telah dilakukan dan upah.

Dari permasalahan dan kajian terori tersebut di atas dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H-1 : terdapat pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja guru
- H-2 : terdapat pengaruh langsung budaya kerja terhadap kepuasan kerja
- H-3 : terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru
- H-4 : terdapat pengaruh tidak langsung budaya kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kausal; data yang diproses menggunakan **Smart** Partial Least Square. Penelitian ini diadakan pada Maret 2020 hingga Juli 2020. Sampel penelitian ini adalah 100 guru menengah pertama di Jakarta Selatan. Untuk memperoleh data penelitian menggunakan angket dari variabel: budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Dengan Skala likert lima kategori opsi jawaban, yaitu: (a) selalu; (b) sering; (c) kadang-kadang; (d) jarang; dan (e) tidak pernah. Jawaban alternatif ditimbang oleh nilai lima sampai satu untuk pernyataan positif, dan nilai satu sampai lima untuk pernyataan negatif. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner dengan 20 soal untuk masing-masing variable. Penyebaran angket dilakukan secara online menggunakan google form, bekerjasama dengan sekolah yang menjadi sasaran responden.

Untuk menentukan validitas dan keandalan digunakan Smart Partial Least Square, yang menganalisis setiap butir pertanyaan dari setiap angket, angket tersebut dijawab oleh semua anggota sampel. Semua butir soal yang valid yang digunakan dalam analisis lebih lanjut apabila $r > 0,60$, maka soal-soal valid yang mewakili instrument variable digunakan untuk perhitungan lebih lanjut.

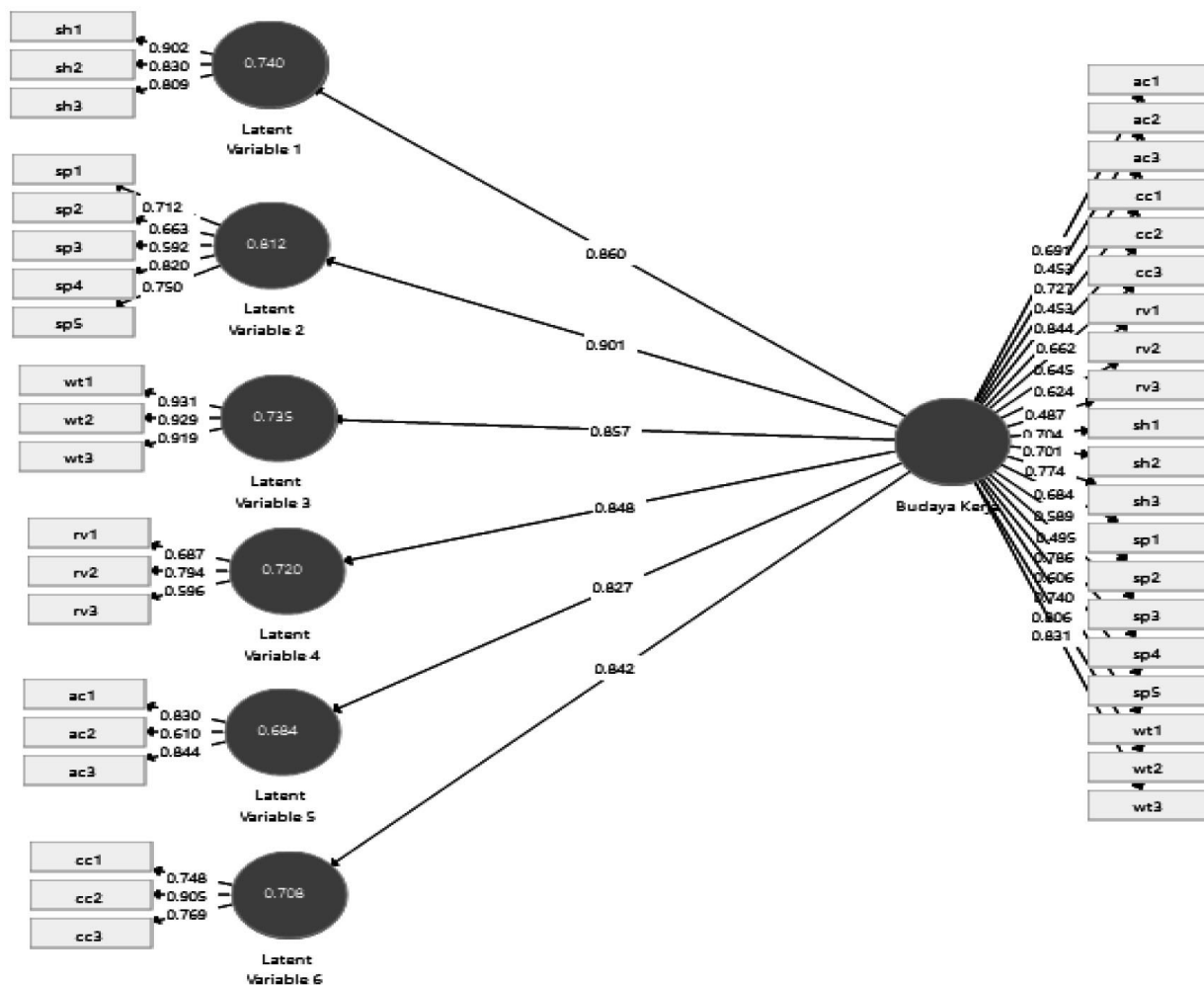
HASIL DAN PEMBAHASAN

Validasi soal penelitian.

Hasil validasi instrument budaya kerja berdasarkan perhitungan menggunakan Smart Partial Least Square, dari 20 soal terdapat 15 soal yang valid dan mewakili masing-masing indicator. Resume hasil perhitungan seperti pada Table 1 Validasi budaya kerja, dan Tabel 2 Reliabilitas instrument.

Tabel 1 Resume hasil validasi budaya kerja

| No | Variable laten (indicator) | Pertanyaan | $r \geq 0.60$ | keterangan |
|----|--|---|---------------|-------------|
| 1 | Sumbang saran | Saya setuju untuk memberikan pendapat dalam pertemuan ilmiah (sh1) | 0,704 | valid |
| | | Saya selalu memberikan pendapat tentang masalah organisasi (sh2) | 0,701 | valid |
| | | Saya selalu memberikan saran alternatif tentang hasil rapat (sh3) | 0,774 | valid |
| 2 | Menyelesaikan masalah | Saya akan memberikan pendapat jika ada yang bertanya (sp1) | 0,684 | valid |
| | | Saya selalu membantu menyelesaikan masalah sekolah (sp2) | 0,599 | Tidak valid |
| | | Saya selalu membantu menyelesaikan masalah kolega (sp3) | 0,495 | Tidak valid |
| | | Saya selalu memberikan jalan keluar dari masalah yang orang tua siswa miliki (sp4) | 0,786 | valid |
| | | Saya selalu memberikan saran untuk memecahkan masalah sekolah (sp5) | 0,606 | valid |
| 3 | Kerjasama | Saya dapat bekerja dengan kelompok bidang studi (wt1) | 0,740 | valid |
| | | Saya bekerja sama dalam menyusun rencana pelajaran (wt2) | 0,606 | valid |
| | | Sya menyusun soal ujian kerja sama dengan guru lainnya (wt3) | 0,831 | valid |
| 4 | Menerima nilai baru | Saya selesu bertoleransi pada teman yang berbeda pendapat (rv1) | 0.645 | valid |
| | | Saya akan menerima kesepakatan dalam rapat (rv2) | 0.624 | valid |
| | | Sara selalu menjalankan terhadap keputusan rapat (rv3) | 0.487 | Tidak valid |
| 5 | Serius dalam mencapai tujuan | Saya selalu datang tepat waktu dalam mengajar (ac1) | 0.691 | valid |
| | | Saya selalu bekerja dengan jujur dalam pemanfaatan waktu luang sehingga dapat memberikan hasil yang optimal (ac2) | 0.453 | Tidak valid |
| | | Saya merasakan ketenangan dan kenyamanan dalam melakukan kegiatan kerja (ac3) | 0.727 | valid |
| 6 | Kenyamanan komunikasi di antar guru dan Kepala sekolah | Saya selalu merasa senang berdiskusi dengan kepala sekolah (cc1) | 0.453 | Tidak valid |
| | | Saya selalu merasa senang berdiskusi dengan guru lain (cc2) | 0.844 | valid |
| | | Saya selalu merasa bahagia diskusi dengan orang tua siswa (cc3) | 0.662 | valid |



Gambar 1 perhitungan validitas instrumen budaya kerja dengan PLS

Dua variable lainnya yaitu kepuasan kerja dan kinerja guru dihitung dengan cara model yang sama sehingga diperoleh soal-soal yang valid. Soal-soal dari instrument yang valid dari ketiga variable yaitu budaya kerja, kepuasan kerja, dan

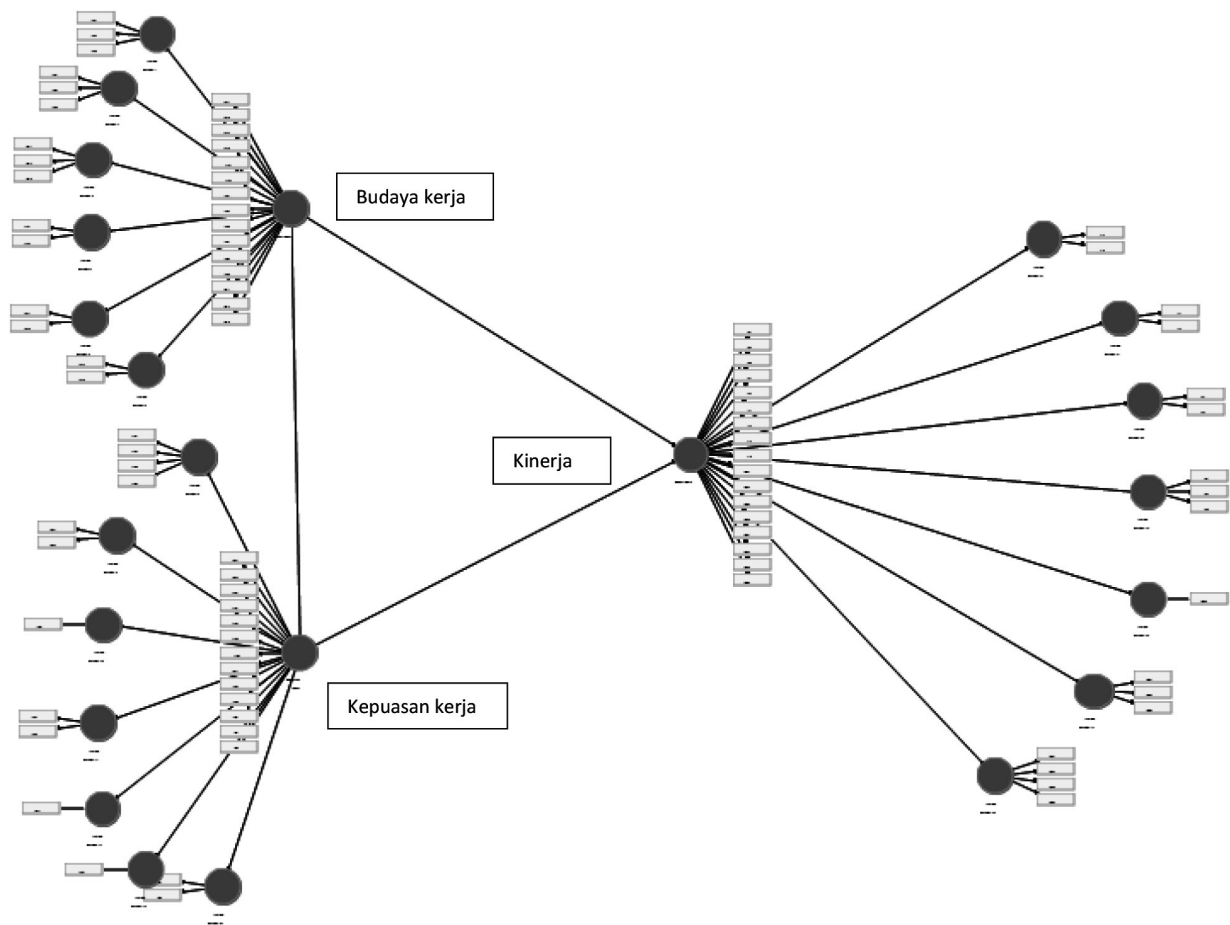
kinerja guru dilanjutkan dengan analisis Smart PLS untuk memperoleh hasil pengaruh langsung dan tidak langsung variable eksogen terhadap variable endogen. Hasil analisis adalah sebagai berikut seperti pada gambar 2, table 2, dan table 3.

Tabel 2. Reliabilitas variabel

| Variabel | Cronbach' alpha | keterangan |
|----------------|-----------------|------------|
| Budaya kerja | 0,953 | reliabel |
| Kepuasan kerja | 0,920 | reliabel |
| Kinerja Guru | 0,948 | reliabel |

Tabel 3 Path coefficient

| Variabel | Budaya kerja | Kepuasan kerja | Kinerja guru |
|----------------|--------------|----------------|--------------|
| Budaya Kerja | | 0,20 | 0,977 |
| Kepuasan kerja | | | -0,14 |



Gambar 1 perhitungan validitas instrumen budaya kerja dengan PLS

PEMBAHASAN

Analisis hasil uji hipotesis

Hasil analisis pertama membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,977 dengan $p\text{-value} = 0,00$ (signifikansi). Pada masa pandemi ini guru sekolah menengah pertama di Jakarta Selatan telah membuktikan bahwa pada era new normal, guru telah beradaptasi dengan budaya baru yaitu memberikan pembelajaran secara daring, dan mengimplementasi protokol kesehatan apabila mereka berada di sekolah. Hasil penelitian yang membuktikan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya

kerja terhadap kinerja.

Hasil analisis kedua membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan budaya kerja terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0,200 hal ini dibuktikan dengan $p\text{-value} = 0,073 > 0,05$. Ternyata pada budaya baru yaitu era new normal tidak memberikan kepuasan terhadap guru dalam bekerja, guru selalu membawa keawatan apakah materi yang diberikan guru tersampaikan dengan baik kepada siswa, karena hasil evaluasi atau tes yang diberikan pada siswa tidak menjamin siswa yang menjawab dengan jujur. Jadi agak sulit mengukur daya serap materi pelajaran bila dibandingkan dengan masa “normal” yang biasanya dengan pengontrolan pembelajaran di kelas didominasi oleh guru. Hal ini

kontradiksi dengan beberapa penelitian sebelumnya, karena penelitian- penelitian sebelumnya pembelajaran dilakukan secara natural sebelum ada kasus COVID 19. Beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kepuasan kerja yang semakin tinggi, dan budaya kerja yang lemah akan menurunnya kepuasan kerja .

Hasil analisis ketiga membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar -0,14 hal ini dibuktikan dengan $p\text{-value} = 0,514 > 0,05$. Demikian juga ternyata pada budaya baru yaitu era new normal kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dalam bekerja. Pada penelitian ini hasil analisis yang kedua budaya kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga secara kumulatif kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru karena dalam masa pandemi guru dalam bekerja tidak memperoleh kepuasan kerja. Hal ini kontradiktif hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa apabila kepuasan kerja karyawan semakin tinggi, maka kinerja karyawan semakin tinggi . *There was an effect staff satisfaction on staff performance . The very high level of teachers' satisfaction towards teachers' work performance* . Terdapat pengaruh langsung yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru .

Hasil analisis keempat membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang tidak signifikan budaya kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa keberadaan variabel intervening yaitu kepuasan kerja tidak efektif dalam menunjang peningkatan kinerja guru.

Pembaharuan (novelty) dalam penelitian

ini adalah penelitian jalur pada umumnya dianalisis dengan linier regresi berganda, tapi pada penelitian kali ini menggunakan Smart Partial Least Square (Smart PLS) yang menganalisis validasi instrumen pada seluruh sampel, tidak lagi menganalisis sebagai perwakilan responden di luar sampel. Pemberian kode pada semua soal instrument dari setiap indicator-indikator variable sangat diperlukan, untuk memudahkan model penelitian.

KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung variable budaya kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru dilaksanakan pada masa pandemic. Sehingga terdapat perubahan budaya baru dalam bekerja yang harus memenuhi protocol kesehatan, yang pada umumnya pembelajaran dilaksanakan secara daring. Berdasarkan hasil penelitian bahwa budaya kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, ini artinya bahwa guru telah menerima budaya baru yang belum lazim dilaksanakan dan telah beradaptasi dengan keadaan agar proses pembelajaran tetap berlangsung. Sedangkan analisis lainnya tidak berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru.

Pada masa pendemi ini program pemerintah yang memberikan bantuan kuota internet untuk siswa, mahasiswa, guru, dan dosen kami menyamnbud dengan baik agar pembelajaran secara daring berjalan sesuai harapan. Dan alangkah baiknya pemerintah memberikan akses lebih luas dengan cara lain kepada masyarakat yang belum terjangkau internet atau banyak gangguan online.

DAFTAR PUSTAKA

- Astitiani, N. L. P. S., & Sintaasih, D. K. (2019). Peran Mediasi Knowledge Sharing Pada Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-14.
- Ayca, B. (2019). The Impact of Authentic Leadership Behavior on Job Satisfaction: A Research on Hospitality Enterprises. *Procedia Computer Science*, 158(2019), 790-801. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.116>
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 07(08), 206-221. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>
- Dwivedi, S., Kaushik, S., & Luxmi. (2014). Impact of Organizational Culture on Commitment of Employees: An Empirical Study of BPO Sector in India. *Vikalpa*, 39(3), 77-92. <https://doi.org/10.1177/0256090920140306>
- Eliterius, S. (2017). Problematika Kompetensi Dan Profesionalisme Guru. *Jurnal Pedagogika*, 16-21.
- Farida, S. I., Iqbal, M., & Kurniasih, A. (2016). Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja. *JURNAL KEPENDIDIKAN*, 46(1), 121-134.
- Frinaldi, A., & Embi, M. A. (2014). Ewuh Pakewuh Working Culture among Javanese Ethnic Civil Servants (Study in West Pasaman Regency, West Sumatra Province). *Humanus*, 13(1), 6 8 - 7 5 . https://doi.org/10.15036/arerugi.44.821_2
- Indah, Y., Tyas, W., Sutrisno, T. B., Ekonomi, F., Panca, U., & Probolinggo, M. (2016). Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (Blh) Kota. *Dinamika Global*,
- Kusumaningtyas, A., & Setyawati, E. (2015). Teacher Performance of the State Vocational High School Teachers in Surabaya. *International Journal of Evaluation and Research in Education (I J E R E)*, 4 (2) , 7 6 . <https://doi.org/10.11591/ijere.v4i2.4495>
- Latif, M. S., Mushtaq, A., Muhammad, Q., Ferdoos, A., & Hummayoun, N. (2013). Impact of employee ' s job satisfaction on organizational performance . *European Journal of Business and Management*, 5(5), 166-171. <https://doi.org/2222-2839>
- Maamari, B. E., & Saheb, A. (2018). How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(4), 630-651. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2017-1151>
- Mahanani, I. W., Lubis, N., & Widiartanto. (2016). Influence of Work Culture And Job Satisfaction On Performance Of

- Employees With Employee Commitment As A Variable Between. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 1-11.
- Mangkunegara Prabu, A. A. A., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan Emosi, Stes Kerja, dan Kinerja Guru SMA. *Jurnal Kependidikan*, 45(2), 2.
- Mustofa, M. (2017). Peningkatan Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Gorontalo (Studi atas Budaya Organisasi , Kompetensi dan Motivasi). *Al-Ulum*, 17(1), 120-142.
- Putranti, H. R. D., Megawati, M., & Setyobudi, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2 (2) , 1 9 1 . <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i2.1556>
- Rachmayanthi, R. (2016). Influence of organizational structure and job satisfaction on employee performance. *Inovasi*, 3(1), 1-14.
- Republic of Indonesia. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia, Tentang Guru dan Dosen. Pemerintah Indonesia, 2005(14), 1-50. Retrieved from <http://sumberdaya.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/02/uu-nomor-14-tahun-2005-ttg-guru-dan-dosen.pdf>
- Rohman, M. (2016). Problematika Guru Dan Dosen Dalam Sistem Pendidikan Di Indonesia. *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 14(1), 51. <https://doi.org/10.21154/cendekia.v14i1.547>
- Samad, S., Anuar, A. M., & Ahmed, W. A. (2014). The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(December 2013), 442-449.
- Shahzad, F. (2014). Impact of organizational culture on employees' job performance: An empirical study of software houses in Pakistan. *International Journal of Commerce and Management*, 24(3), 2 1 9 - 2 2 7 . <https://doi.org/10.1108/IJCoMA-07-2012-0046>
- Shrestha, M. (2019). Contribution of school related attributes on job satisfaction: A cross-sectional study on school teachers in Nepal. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 7(4), 23-44.
- Sinuhaji, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Jasa Perhotelan (Studi Kasus di Garuda Plaza Hotel Medan). *Bisnis Adminitrasi*, 2(1), 1-6. <https://doi.org/10.31227/osf.io/cjqm9>
- Suparwoto, Kun, P. Z., Mundilarto, Sukarjo, & Projosantosa, A. . (2011). Evaluasi Kinerja Guru IPA Pascasertifikasi. *Evaluasi Kinerja Guru Ipa Pascasertifikasi*, 41(1), 54-68. <https://doi.org/10.21831/jk.v41i1.1920>
- Syaidah, U., Suyadi, B., & Ani, H. M. (2018). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Di Sma Negeri Rambipuji Tahun Ajaran 2017/2018.

- JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI:
Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu
Ekonomi Dan Ilmu Sosial, 12(2), 185.
<https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8316>
- Tumbelaka, S., Alhabsji, T., & Nimran, U.
(2016). Pengaruh Budaya Organisasi
Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen
Organisasional dan Intention to Leave
(Studi Pada Karyawan Pt.Bitung Mina
Utama) Steven Set Xaverius Tumbelaka,
Taher Alhabsji, Umar Nimran. *Jurnal
Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 94-108.
- Virgana, V. (2018a). Kinerja Guru SMA,
Tunjangan Kinerja Daerah, Dan
Kepuasan Kerja. Prosiding Seminar
Nasional Pendidikan KALUNI.
[https://doi.org/10.30998/psnkaluni.v1
i0.13](https://doi.org/10.30998/psnkaluni.v1i0.13)
- Virgana, V. (2018b). Pengaruh Gaya
Kepemimpinan, Budaya Organisasi,
dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Kepala Sekolah. *Jurnal Kependidikan*,
2(2), 262-273.
- Yudhoyono, S. B. Standar Nasional
Pendidikan. , Peraturan Pemerintah
Republik Indonesia No 19, Tahun 2005.
tentang standar nasioanl pendidikan. §
(2005).