

PERAN BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA PADA KINERJA GURU SLB TUNAS KASIH SEDAYU YOGYAKARTA

Danang Sunyoto[✉], Fikri Budi Aulia, Eny Sulistyawati

Prodi. Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra, Yogyakarta

[✉]Email: danang_sunyoto@janabadra.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the role of organizational culture, work discipline, and work motivation on the performance of SLB Tunas Kasih Sedayu teachers, in Yogyakarta. This study uses a minimum population adequacy classification of 36 SLB teachers. Data collection methods with questionnaires and observation. Data analysis with descriptive and quantitative analysis methods. Organizational culture, work discipline, and work motivation play a positive and significant role in the performance of SLB Tunas Kasih Sedayu teachers, Bantul, Yogyakarta. Research in the context of development can still be carried out by adding other variables.

Keywords-organizational culture, work discipline, work motivation, performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis peran budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada kinerja Guru SLB Tunas Kasih Sedayu, Yogyakarta. Penelitian menggunakan klasifikasi kecukupan minimal populasi sebanyak 36 Guru SLB. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan observasi. Analisis data dengan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja berperan positif dan signifikan pada kinerja Guru SLB Tunas Kasih Sedayu, Bantul, Yogyakarta. Penelitian dalam rangka pengembangan masih dapat dilakukan dengan menambahkan variabel-variabel yang lain.

Kata kunci-budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Salah satu peran paling penting dalam bisnis dan organisasi adalah sumber daya manusia. Kinerja organisasi akan lebih baik jika personilnya memiliki kemampuan yang lebih baik. Di sisi lain, kinerja organisasi akan menurun seiring dengan menurunnya kemampuan personel. Perusahaan membutuhkan staf yang kompeten untuk menjalankan bisnis sebaik mungkin, meningkatkan kinerja karyawan dan memfasilitasi kelancaran operasional manajemen. Pengembangan manusia yang berkualitas merupakan salah satu tujuan pendidikan. Untuk dapat bersaing dengan negara-negara lain di dunia di masa depan, Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Orang Indonesia memiliki kualitas yang tinggi karena sistem pendidikannya yang sangat baik (Pramudyo, 2010).



Anggota suatu organisasi memegang prinsip-prinsip tertentu yang membedakannya dari organisasi lain. Ini disebut budaya organisasi. Sedangkan definisi yang lain, budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu (Robbins S., 2006). Membangun budaya organisasi di sekolah sangatlah penting terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan kinerja sekolah. Ketika masyarakat sadar dan bersedia memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan aturan dan hukum yang relevan, mereka menunjukkan disiplin, suatu sikap mental yang diwujudkan dalam tindakan perilaku (Poerwadarminta, W.J.S., 1982).

Dengan menggunakan sumber daya manusianya, organisasi dapat tumbuh secara signifikan di segala bidang pembangunan. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, para pemimpin harus secara konsisten menginspirasi karyawannya untuk bekerja dengan antusiasme yang luar biasa. Dibutuhkan lebih dari sekadar memiliki karyawan yang paling kompeten untuk mencapai tujuan ini.

Cara seorang guru mendekati peristiwa yang berhubungan dengan pekerjaan membentuk motivasi mereka. Kualitas yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan belajarnya disebut motivasi. Anwar Prabu berpandangan bahwa terdapat korelasi yang baik antara prestasi kinerja dengan motif berprestasi (Mangkunegara, A. P., 2000). Para ahli psikologi selalu memberikan perhatian khusus pada motivasi, karena motivasi manusia merupakan gejala mental yang dapat memotivasi orang untuk bertindak atau mencapai sesuatu yang dibutuhkan atau diinginkannya.

Individu dapat memiliki motivasi jika memang dirinya memiliki keinginan untuk berprestasi lebih baik dibandingkan lainnya. Ada 3 kebutuhan motivasi (Mc Clelland & David. C., 1988), yaitu Tiga kebutuhan utama yang mendorong dan memotivasi seseorang: 1) Kebutuhan akan prestasi mendorong semangat mereka untuk bekerja; 2) Kebutuhan akan afiliasi berasal dari keinginan mereka untuk merasa diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal dan pekerjaan mereka; 3) Kebutuhan akan kekuasaan menstimulasi dan mengilhami gairah mereka.

Karyawan mengerahkan seluruh upaya dan fokusnya untuk mendapatkan posisi atau otoritas terbaik. Kinerja seseorang adalah hasil dari kerja keras yang ia lakukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Keandalan dan kualitas kerja seorang guru merupakan faktor dalam kinerja mereka. Kinerja yang tinggi memungkinkan guru untuk bekerja dengan sukses dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas pula (Nasrudin, 2010). Mengingat pentingnya peran guru dalam sistem pendidikan di Indonesia, salah satu indikator penting dari keefektifan seorang guru dalam menjalankan tugasnya adalah kinerjanya. Guru yang berkinerja baik akan melaksanakan tanggung jawab dan perannya secara efektif.

Guru merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di SLB Tunas Kasih Sedayu. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan masyarakat, meningkatkan taraf keimanan, kesucian, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta membangun masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab, masyarakat, peran dan tanggung jawab guru sangatlah penting.

Disiplin kerja guru adalah tindakan seorang pendidik yang mematuhi dan menaati semua peraturan atau tata tertib yang diberlakukan di sekolah, dengan kesadaran penuh dari dalam dirinya. Efektivitas guru dalam melaksanakan tanggung jawab mereka, termasuk menangani siswa tertentu, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran, menggunakan media pembelajaran untuk melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman

belajar, dan menjalankan kepemimpinan yang aktif, berkorelasi dengan keberhasilan mereka sebagai pengajar. (Kusmianto. , 1997). Mengingat peran penting yang dimainkan oleh para pendidik dalam sistem pendidikan di negara ini, efektivitas guru secara alamiah merupakan salah satu indikator utama seberapa baik seorang guru melakukan pekerjaannya. Seorang guru akan melaksanakan tanggung jawab dan fungsinya secara efektif jika mereka berhasil melaksanakannya.

TELAAH LITERATUR

Budaya Organisasi

Seperangkat keyakinan mendasar yang cukup efektif untuk dianggap sebagai pola yang layak, budaya organisasi ditanamkan kepada anggota baru sebagai pendekatan yang tepat untuk melihat, mempertimbangkan, dan menangani masalah (Gibson, 2000). Pengertian yang lain, budaya organisasi adalah pemahaman bersama di antara anggota organisasi mengenai sistem makna bersama yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dikenal sebagai budaya organisasi (Robbins S. , 2006). Barry Phegan mengklaim bahwa budaya organisasi memotivasi karyawan untuk berkinerja baik dan menjaga keselarasan antara tenaga kerja dan infrastruktur pendukung (Kreitner & Angelo, 2014). Budaya organisasi diukur dengan menggunakan skala budaya organisasi berdasar tujuh dimensi (Robbins S. , 2006), yaitu: *innovation and risk taking*, *attention to detail*, *outcome orientation*, *people orientation*, *team orientation*, *aggressiveness*, dan *stability*. Indikator budaya organisasi ada 10 macam, mulai dari identitas hingga sistem (Robbins S. , 2006), selengkapnya: 1) Bagaimana pegawai mengidentifikasi dirinya; 2) Pekerjaan lebih ke kelompok; 3) Mempertimbangkan efek pada pegawai; 4) Unit kerja yang terkoordinasi; 5) Kontrol perilaku kerja; 6) Toleransi menghadapi resiko; 7) Orientasi hasil akhir; 8) Fokus pada penerimaan perubahan di masa depan (*open minded*); 9) Pengaturan imbalan kepada pekerja; dan 10) Toleransi pada konflik.

Disiplin Kerja

Orang yang disiplin mempunyai sikap mental yang tercermin dari tindakannya yang bersumber dari kesadaran dan kemauannya dalam menunaikan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada (Poerwadarminta, W.J.S., 1982). Menurut (Sutrisno, 2017) disiplin juga dapat diartikan sebagai kemauan individu untuk menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku disekitarnya. Meskipun memburuknya disiplin staf dapat menciptakan hambatan dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan, disiplin karyawan yang kuat akan mempercepat tujuan tersebut. Kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut (Ndraha. Taliziduhu., 2010). Faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima (Sinambela, Lijan Poltak. , 2012), yaitu: 1) Frekuensi kehadiran; 2) Tingkat kewaspadaan; 3) Ketaatan pada standar kerja; 4) Ketaatan pada peraturan kerja; dan; 5) Etika kerja. Pada dasarnya, ada berbagai faktor yang mempengaruhi seberapa disiplin tenaga kerja suatu organisasi, seperti: 1) Tujuan dan kemampuan. Tingkat kedisiplinan karyawan juga dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan. Tujuan harus spesifik, ditetapkan secara ideal, dan sesuai dengan kemampuan staf. 2) Model kepemimpinan. Karena bawahan memandang pemimpin sebagai contoh dan panutan, maka teladan pemimpin sangat penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Pemimpin perlu memimpin dengan memberi contoh, menunjukkan pengendalian diri, bersikap jujur dan adil, dan menunjukkan perkataannya dengan perbuatan; Ketiga, Balas Jasa. Disiplin karyawan juga

dipengaruhi oleh merit pay (gaji dan tunjangan), karena hal ini akan meningkatkan kebahagiaan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan; 4) Keadilan. Karena sifat dan ego manusia yang selalu merasa dirinya penting dan menuntut untuk diperlakukan sama dengan manusia lainnya, maka keadilan juga mendorong pelaksanaan disiplin karyawan; 5) Waskat. Cara terbaik dan paling praktis untuk menerapkan hukuman bagi karyawan adalah melalui pengawasan melekat atau waskat. Organisasi harus mengambil langkah-langkah proaktif untuk secara aktif memantau perilaku, moral, sikap, etos kerja, dan hasil kerja bawahannya; Sanksi Hukuman. Pemeliharaan disiplin staf secara signifikan dibantu oleh hukuman yang bersifat menghukum. 7) Ketegasan. Kedisiplinan karyawan akan dipengaruhi oleh seberapa tegas pimpinan bertindak. Dibutuhkan keberanian dan keuletan bagi para manajer untuk mendisiplinkan karyawan yang melanggar peraturan sesuai konsekuensi dan; 8) Interpersonal. Hubungan yang harmonis di antara para personel membantu kemampuan perusahaan untuk mempertahankan disiplin yang kuat.

Motivasi Kerja

Motivasi Tugas adalah kombinasi dari faktor internal dan eksternal. Seorang individu memulai perilaku kerja dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu (Mc Clelland & David. C., 1988). Indikator-indikator motivasi di tempat kerja meliputi: 1) Bertanggung jawab atas usaha seseorang. Hal ini ditunjukkan dengan kemampuan seseorang untuk bekerja keras, bertanggung jawab dalam bekerja, memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan, dan terlibat penuh dalam tugas yang sedang dikerjakan; 2) Keinginan untuk sukses, kemampuan untuk memberikan kritik yang membangun, dan mengejar keunggulan adalah penanda prestasi; 3) Pertumbuhan pribadi. Memiliki motivasi untuk maju dan keinginan yang kuat untuk mengembangkan kemampuan baru merupakan indikator, seperti halnya 4) kemandirian dalam bertindak. Menjadi mandiri dalam pekerjaan dan menikmati kesulitan adalah dua tanda. tercapai.

Kinerja

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Bernardin, O., dan Russel, D. , 2016). Pengertian yang lain, kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, A. P., 2000). Kinerja guru mengacu pada kapasitas seorang pendidik dalam mengelola siswa di bawah bimbingan mereka dan menyelesaikan kegiatan sekolah untuk meningkatkan hasil belajar siswa. Kapasitas guru untuk melaksanakan tanggung jawab mereka di sekolah dan tindakan mereka selama kegiatan instruksional dianggap sebagai aspek kinerja mereka sebagai guru. Tujuan dari penilaian kinerja, penilaian sistematis terhadap pekerjaan karyawan, adalah untuk pengembangan. Manajemen atau penyedia jasa melakukan penilaian kinerja (Siswanto, 2013). Penilai menilai kinerja tenaga kerja dengan membandingkan kinerja dengan deskripsi pekerjaan dalam waktu tertentu, biasanya setiap akhir tahun (Uno, 2012): 1) Kualitas kerja diukur dari beberapa faktor, seperti merancang program pendidikan secara memadai, mengevaluasi tujuan pembelajaran, menyampaikan materi dengan hati-hati, dan memasukkan temuan penelitian ke dalam pengajaran; 2) Kecepatan dan ketepatan kerja; tanda-tandanya antara lain mengimplementasikan konsep baru atau yang telah diperbaharui di dalam kelas, menyesuaikan rencana pembelajaran berdasarkan karakteristik siswa, dan menyelesaikan kegiatan pembelajaran sesuai dengan kalender

akademik; 3) Menunjukkan inisiatif dalam bekerja yang ditunjukkan dengan pemanfaatan sumber belajar, variasi teknik mengajar, administrasi sekolah yang baik, dan pengembangan gagasan baru untuk meningkatkan administrasi sekolah; 4) Kemampuan kerja: Indikasi kemampuan kerja meliputi kepemimpinan kelas, pengelolaan KBM, penilaian hasil belajar siswa, dan penguasaan dasar-dasar kependidikan. 5) Indikasi komunikasi meliputi kemampuan memberikan bimbingan belajar, menyampaikan informasi baru dalam pembelajaran, dan menggunakan berbagai strategi manajemen.

METODE PENELITIAN

Populasi Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian populasi, yaitu keseluruhan subjek penelitian Arikunto (2017). Populasi dalam penelitian para guru SLB Tunas Kasih Sedayu, Yogyakarta, sebanyak 36 guru.

Pengukuran

Metode pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan kuesioner, yang dapat digunakan jika memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Variabel penelitian diukur dengan menggunakan skala Likert dengan lima kemungkinan jawaban-1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk netral, 4 untuk setuju, dan 5 untuk sangat setuju. Persentase jawaban yang tinggi menunjukkan tingkat yang tinggi, sedangkan persentase jawaban yang rendah menunjukkan tingkat yang rendah.

Definisi Operasional Variabel Penelitian dan Indikatornya

Dalam penelitian ini pola hubungan sebab akibat yang menjadi fokus penelitian adalah variabel eksogen yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, selanjutnya variabel endogen adalah kinerja.

Budaya organisasi

Seperangkat keyakinan yang diterima secara implisit yang membentuk bagaimana suatu kelompok merasa, berpikir, dan berperilaku dalam lingkungan yang beragam dikenal sebagai budaya organisasi (Kreitner & Angelo, 2014). Inovasi dan pengambilan risiko, ketelitian, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, agresi, dan stabilitas adalah beberapa di antara tujuh budaya organisasi (Robbins S. , 2006).

Disiplin kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2017). Disiplin kerja memiliki lima indikator berikut kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan standar kerja, ketaatan pada aturan dan etika kerja (Sinambela, Lijan Poltak. , 2012).

Motivasi Kerja

Kombinasi faktor internal dan eksternal dapat memotivasi seseorang di tempat kerja (Mc Clelland & David. C., 1988). Seorang individu yang memotivasi orang lain untuk mulai menunjukkan perilaku dengan struktur, fokus, tingkat intensitas, dan durasi tertentu. Ada empat cara untuk mengukur motivasi kerja: kemandirian dalam bertindak, pencapaian yang dicapai, peningkatan diri, dan akuntabilitas pekerjaan (Uno, 2012).

Kinerja Guru

Keterampilan yang digunakan instruktur untuk melaksanakan tugas atau penugasan mereka dikenal sebagai kinerja guru. Versi ini dianggap sangat baik dan memuaskan jika tujuan-tujuannya sesuai dengan standar yang ditetapkan (Darmadi, 2018). Ada enam indikator kinerja guru meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan akan pengawasan dan hubungan antar perseorangan (Uno, 2012).

Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan suatu kuesioner yang telah diisi oleh responden. Ketika pertanyaan suatu kuesioner dapat memberikan informasi yang benar-benar akan digunakan untuk mengukur sesuatu, maka kuesioner tersebut dianggap sah (Ghozali, 2018). Jika nilai signifikansi 0,05 maka data dianggap valid. Uji validitas dapat dikatakan valid jika signifikan $< 0,05$ atau 5%.

Uji Reliabilitas

Sebagai pengukur variabel atau konstruk yang akan diteliti, uji reliabilitas merupakan alat yang berharga (Ghozali, 2018). Jika respons seseorang terhadap kuesioner tetap konstan dan tidak berubah dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dianggap dapat diandalkan. Jika nilai Cronbach's alpha kurang dari 0,70, maka item-item dalam kuesioner dianggap layak dan tidak dapat diandalkan. Jika nilainya kurang dari 0,70, maka dianggap layak.

Uji Asumsi Klasik

Menemukan dan memverifikasi kelayakan model persamaan struktural yang digunakan dalam penelitian ini adalah tujuan dari pengujian asumsi klasik ini. Selain itu, pengujian ini bertujuan untuk menjamin bahwa data yang dihasilkan terdistribusi secara merata dan tidak terdapat multikolinearitas serta heteroskedastisitas pada model persamaan struktural yang digunakan (Ghozali, 2018).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen model regresi mempunyai distribusi normal (Ghozali, 2018). Model regresi dengan sebaran data standar atau mendekati normal dianggap baik. Periksa plot standar grafik statistik regresi untuk menentukan apakah data biasanya terdistribusi. Secara teoritis, seseorang dapat menentukan apakah suatu data rata-rata dengan memeriksa distribusinya (titik-titik pada sumbu diagonal grafik). Asumsi normalitas model regresi terpenuhi jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya (Ghozali, 2018). Selain menggunakan grafik, untuk menguji normalitas data dapat dilakukan dengan uji non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Nilai probabilitas dari signifikansi data residual adalah dasar untuk keputusan yang dibuat pada sampel tunggal *Kolmogorov-Smirnov*. Variabel perlu didistribusikan secara teratur jika nilai probabilitasnya kurang dari 0,05. Sebaliknya, jika $\geq 0,05$ untuk angka probabilitas, maka variabel terdistribusi secara normal (Ghozali, 2018).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi berkorelasi (Ghozali, 2018). Multikolinearitas harus ada dalam model regresi yang baik. Seseorang dapat memutuskan apakah terdapat multikolinearitas dalam model regresi dengan memeriksa nilai toleransi dan faktor inflasi varian (VIF). Model regresi dengan nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 tidak terpengaruh multikolinearitas (Ghozali, 2018).

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang berbeda (Ghozali, 2018). Homoskedastisitas merupakan model regresi yang berguna. Berdasarkan tingkat signifikansinya, Uji Park dapat menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas. Uji Park, uji heteroskedastisitas, dijalankan dengan cara mengurangi residual, meregresikan variabel independen, dan kemudian melogaritmakan (Ln-kan). Jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka hal ini mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas juga dapat diketahui dengan menggunakan grafik scatterplot. Model tidak memiliki heteroskedastisitas jika titik-titik yang dihasilkan terdistribusi secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Objek Penelitian

Guru di SLB Tunas Kasih Sedayu Bantul, perempuan ada 18 orang (69,2%), laki-laki ada 8 orang (30,8%); pendidikan S2 ada 1 orang (3,8%), S1 ada 19 orang (73,1%), SMA ada 6 orang (23,1%); status nikah ada 18 orang (69,2%), belum nikah ada 8 orang (30,8%); berusia 41-50 tahun ada 8 orang (30,8%), 21-30 tahun ada 8 orang (30,8%), 31-40 tahun ada 6 orang (23,1%), 51-60 tahun ada 4 orang (15,4%).

Hasil Uji Instrumen

Berikut ini hasil uji validitas instrumen:

Tabel 1. Ringkasan Uji Validitas Kinerja Guru

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keputusan
Y1.1	0,459	0,388	valid
Y1.2	0,447	0,388	valid
Y1.3	0,524	0,388	valid
Y1.4	0,416	0,388	valid
Y1.5	0,584	0,388	valid
Y1.6	0,424	0,388	valid

Tabel 2. Ringkasan Uji Validitas Budaya Organisasi

Item	R htung	R tabel	Keputusan
X1.1	0,463	0,388	valid
X1.2	0,466	0,388	valid
X1.3	0,526	0,388	valid
X1.4	0,781	0,388	valid
X1.5	0,706	0,388	valid
X1.6	0,639	0,388	valid
X1.7	0,584	0,388	valid

Tabel 3. Ringkasan Uji Validitas Disiplin Kerja

Item	R htung	R tabel	Keputusan
X2.1	0,650	0,388	valid
X2.2	0,605	0,388	valid
X2.3	0,440	0,388	valid
X2.4	0,613	0,388	valid
X2.5	0,583	0,388	valid

Tabel 4. Ringkasan Uji Validitas Motivasi Kerja

Item	R hitung	R tabel	Keputusan
X3.1	0,686	0,388	valid
X3.2	0,753	0,388	valid
X3.3	0,734	0,388	valid
X3.4	0,461	0,388	valid

Hasil uji reliabilitas instrument nilai *Cronbach's Alpha* kinerja sebesar 0,862; kepribadian sebesar 0,701; motivasi sebesar 0,738; keterampilan kerja sebesar 0,716 berarti instrumen penelitian ini dinyatakan '*Reliabel*'.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2018). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal.



Tabel 5. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		26
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41797398
Most Extreme Differences	Absolute	.182
	Positive	.141
	Negative	-.182
Kolmogorov-Smirnov Z		.926
Asymp. Sig. (2-tailed)		.357

Uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,357 yang nilainya lebih besar dari 0,05 sehingga hasil uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa data penelitian ini normal dan data yang digunakan telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	33.227	7.943		4.183	.000		
	BUDAYA ORGANISASI	.134	.244	.146	.547	.590	.605	1.653
	DISIPLIN KERJA	-.344	.324	-.283	-1.063	.299	.606	1.650
	MOTIVASI	-.107	.292	-.076	-.365	.718	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer diolah, SPSS

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance digunakan untuk menghitung multikolinearitas. Nilai Tolerance ≤ 0.10 , setara dengan nilai VIF > 10 , merupakan nilai cut-off yang sering digunakan untuk mengidentifikasi adanya multikolinieritas (Ghozali, 2018). Tabel 6 pada bagian "Coefficients" pada bagian "Collinearity Statistics" memberikan informasi mengenai nilai tolerance budaya organisasi sebesar 0,605., Disiplin kerja sebesar 0,606 dan motivasi kerja sebesar 0,997 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk budaya organisasi sebesar 1,653. Disiplin kerja sebesar 1,650 dan motivasi kerja sebesar 1,003 lebih kecil $< 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.



Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode Uji Park, yaitu dengan cara meregresikan log natural dari Kuadrat residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2018). Jika nilai signifikan variabel independen lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikansi variabel independen kurang dari 5% maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas Metode Uji Park

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	33.227	7.943		4.183	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.134	.244	.146	.547	.590
	DISIPLIN KERJA	-.344	.324	-.283	-1.063	.299
	MOTIVASI	-.107	.292	-.076	-.365	.718

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Data primer diolah, SPSS

Budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,590 disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,299 dan motivasi kerja memiliki nilai signifikansi 0,718. Karena nilai signifikansi budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas.

Pembahasan

Hasil uji dan temuan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

Budaya berperan positif dan signifikan pada Kinerja

Hasil uji penelitian menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients* budaya organisasi pada kinerja guru SLB Tunas Kasih Sedayu sebesar 0,556, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 atau 0,2% lebih kecil dari 5%. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa peran budaya organisasi positif pada kinerja guru SLB Tunas Kasih Sedayu diterima. Berarti budaya organisasi berperan signifikan pada kinerja guru SLB Tunas Kasih Sedayu. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori-teori yang menjelaskan secara esensi, bahwa budaya organisasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja. Dalam praktiknya budaya organisasi di SLB Tunas Kasih Sedayu antara lain adanya kebebasan dalam lingkungan sekolah untuk berpendapat, mengeluarkan ide dan gagasan. Melaksanakan tugas secara teliti sehingga menghasilkan kinerja yang bermutu sesuai dengan pembagian tugas masing-masing dan bekerja secara tim dengan iklim komunikasi yang baik. Sistem saling pengertian di antara para anggota yang membedakan sebuah organisasi disebut budaya organisasi (Robbins & Judge, 2008). Salah satu faktor dalam memberdayakan pekerja di dalam perusahaan adalah

budaya perusahaan. Organisasi dengan budaya yang kuat dapat secara signifikan mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya (Robbins & Judge, 2008). Budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan, teknik kerja tim, dan deskripsi pekerjaan. Karena kurangnya perjanjian komitmen yang eksplisit, karyawan tanpa budaya perusahaan mungkin merasa ragu-ragu untuk menyelesaikan tugas dengan kemampuan terbaik mereka, terlepas dari posisi mereka dalam perusahaan (Porwani, 2010). Faktor-faktor yang berkaitan dengan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan yang tinggi. Budaya organisasi adalah sebuah ide, bukan teknik.

Disiplin Kerja berperan positif dan signifikan pada Kinerja

Hasil uji penelitian menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients* disiplin kerja pada kinerja guru SLB Tunas Kasih Sedayu Bantul sebesar 0,950, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau 0% lebih kecil dari 5%. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa peran disiplin kerja positif pada kinerja guru SLB Tunas Kasih Sedayu diterima. Berarti disiplin kerja berperan signifikan pada kinerja guru di SLB Tunas Kasih Sedayu. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori-teori yang menjelaskan secara esensi, bahwa disiplin kerja berperan positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB Tunas Kasih Sedayu.

Dalam praktiknya disiplin kerja pada guru SLB Tunas Kasih Sedayu diantaranya hadir tepat waktu yaitu sebelum pukul 07.10. Kegiatan lain diantaranya teliti dalam menjalankan tugas sesuai standar kerja dan aturan yang sudah ditetapkan serta menghargai teman kerja. Disiplin diri menunjukkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, itulah sebabnya hal ini terjadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku unggul merupakan hasil dari berbagai faktor, termasuk jam kerja dan kepatuhan terhadap kebijakan di tempat kerja, berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Di sini, para pekerja meluangkan waktunya, beristirahat, dan kemudian kembali bekerja pada jam yang ditentukan. Keterlambatan dan pemberangkatan lebih awal akan menimbulkan konsekuensi, termasuk rendahnya insentif yang akan menurunkan produktivitas. Kinerja yang maksimal adalah hasil dari disiplin kerja yang baik karena menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi yang memenuhi standar organisasi dan tingkat kehadiran yang tinggi.

Pernyataan ini didasarkan pada keyakinan bahwa tujuan disiplin kerja terkait dengan kinerja, yang mencakup karyawan yang mematuhi kebijakan dan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, semua undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, dan mematuhi arahan manajemen (Sinambela & Sinambela, 2021). Studi ini juga konsisten dengan temuan-temuan sebelumnya yang menunjukkan peran penting dan bermanfaat dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (Kurniawati, 2019).

Hasil penelitian menunjukkan Disiplin telah berperan sebagian kinerja (Adhiarso & Suyanto, 2018). Tingkat peran disiplinnya kuat dan cenderung positif, yang menandakan kuatnya tingkat kedisiplinan sehingga apabila karyawan disiplin, kinerjanya pun akan baik.

Motivasi Kerja berperan positif dan signifikan pada Kinerja

Hasil uji penelitian menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients* motivasi kerja pada kinerja guru SLB Tunas Kasih Sedayu sebesar 0,369, dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 atau 0,6% lebih kecil dari 5%. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis



ketiga yang menyatakan bahwa peran motivasi kerja positif pada kinerja guru SLB Tunas Kasih Sedayu diterima. Berarti motivasi kerja berperan signifikan pada kinerja guru SLB Tunas Kasih Sedayu. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori-teori yang menjelaskan secara esensi, bahwa motivasi kerja berperan positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB Tunas Kasih Sedayu Bantul.

Pada Praktiknya motivasi kerja di SLB Tunas Kasih Sedayu diantaranya adanya kemauan bekerja keras, adanya dorongan untuk sukses adanya peningkatan ketrampilan dan adanya mandiri dalam bekerja. Menurut Sofyandi (2008) suasana dan hubungan kerja yang positif akan terbina, moral dan kepuasan kerja akan meningkat, disiplin kerja akan lebih baik, produktivitas akan meningkat, kesejahteraan akan lebih baik, dan para pekerja akan merasa lebih bertanggung jawab terhadap tanggung jawab mereka. Namun, untuk memenuhi tujuan organisasi, sebuah lingkungan yang mendorong dan memungkinkan pengembangan individu pekerja serta pengembangan keterampilan dan kemampuan mereka sebaik mungkin harus diciptakan. Hal ini menjadi tantangan bagi manajemen, karena efektivitas sumber daya manusia di dalam organisasi menentukan keberhasilan manajemen dan pihak-pihak lainnya. Kapasitas individu untuk berfungsi dengan baik di dalam perusahaan harus menjadi fondasinya (Kasmir, 2016). Menurut (Mangkunegara, 2006) kinerja dipengaruhi oleh unsur kemampuan dan insentif. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk berhasil cenderung berkinerja baik; sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan kinerja yang buruk. Terdapat Korelasi positif telah ditunjukkan antara motivasi berprestasi dan motivasi. Mempelajari hubungan antara motivasi kerja dan kinerja, khususnya bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja dengan cara yang baik dan seberapa besar pengaruhnya (Lukito et al., 2016). Penelitian hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, yaitu motivasi kerja berperan positif terhadap kinerja pegawai serta penelitian menunjukkan motivasi kerja berperan signifikan terhadap kinerja pegawai (Dewi & Sutanto, 2018).

KESIMPULAN

Budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berperan positif dan signifikan pada kinerja Guru SLB Tunas Kasih Sedayu, Bantul, Yogyakarta. Untuk peningkatan peran budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi dalam kinerja guru di SLB Tunas Kasih Sedayu Bantul dimasa mendatang, perlu pengembangan kinerja yang lebih komprehensif terkait budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi dalam praktek di SLB Tunas Kasih Sedayu Bantul sehingga teori yang disampaikan mampu mendukung keberhasilan peningkatan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abuhashesh, M., Al-Dmour, R., & Ed Masa'deh, R. (2019). Factors that affect employees job satisfaction and performance to increase customers' satisfactions. 4. *Journal of Human Resources Management Research*, 2166-2184.
- Adhiarso, D. S., & Suyanto, M. (2018). "Media Literacy and Social Media Usage Analysis in Communication and Non-Communication Students of University of AMIKOM Yogyakarta". *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*, 48(2), 229-242.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.



- Afdaliza. (2015). Pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja dengan persepsi pemenuhan kontrak psikologis sebagai moderator, Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosia*, 4(1), 1-14.
- Al Halbusi, H., Tehseen, S., & Ramayah, T. C. (2017). The impact of organizational justice on the ethical leadership under the moderating influence of perceived support: A conceptual study.4(1). *Malaysian Journal of Business and Economics (MJBE)*, 46-64.
- Al-Ababneh, M. (2017). The influence of employee empowerment on employee job satisfaction in five-star hotels in Jordan. 10(3). *International Business Research*.
- Alberto, C. (2020). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Gunung Kerinci Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara Maha*, 2(5). 127-139.
- Arifin, T. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish: .
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asriyanti, . A. (2012). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk.Wilayah Makassar. *Universitas Hasanuddin, Makasar*.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Heuvel, M. V. (2015). Leader-member exchange, work engagement, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 754-770.
- Belete, A. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: an empirical work review.7(3), 1000253. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*.
- Bernardin and Russel. (2014). *Human Resource Management. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall*.(2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Bernardin, O., dan Russel, D. . (2016). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*.
- Bhatia, S., & Arora, A. (2021). A Study on Effect of Job Design and Ergonomics on Employee Performance in Indian Automotive Sector.20(2). *Metamorphosis*, 65-76.
- Brown, M., Kraimer, M. L., & Bratton, V. K. (2019). The influence of employee performance appraisal cynicism on intent to quit and sportsmanship. *Personnel Review*.
- Chinomona, E., Popoola, B. A., & Imuezerua, E. (2017). The influence of employee empowerment, ethical climate, organisational support and top management commitment on employee job satisfaction. A case of companies in the Gauteng province of South Africa.
- Damayanti, F. A. (2020). *Analisis Peran Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Berbasis Latar Belakang Pendidikan Luar Biasa dan Non Pendidikan Luar Biasa*.
- Darmadi. (2018). *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru*. Bogor: Guepedia Publisher.



- Dewi, O. I., & Sutanto, E. M. (2018). "Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Chang Tea di Surabaya". *JurnalManajemen Bisnis*, 6(2).
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Fabi, B., Lacoursière, R., & Raymond, L. (2015). Impact of high-performance work systems on job satisfaction, organizational commitment, and intention to quit in Canadian organizations. *International Journal of Manpower*.
- Fay, D., & Frese, M. (n.d.). The Concept of Personal Initiative: An Overview of Validity Studies. *Human Performance*, 2001, 97-124.
- Feist, J., & Gregory, J. F. (2010). *Teori Kepribadian (Edisi ketujuh)*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Francis, R. S., & Alagas, E. N. (2020). Hotel employees' psychological empowerment influence on their organizational citizenship behavior towards their job performance. In *Organizational Behavior Challenges in the Tourism Industry*, IGI Globa. 284-304.
- Frese, M., & Sonnentag, S. (2002). Performance Concepts and Performance Theory. *Psychological Management of Individual Performance*,. 1-24.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., & Zempel, J. (1996). Personal Initiative at work: Differences between East and West Germany. *The Academy of Management Journal*, 37-63.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2020). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media,.
- Gibson, J. I. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5*.
- Glissmeyer, M., Bishop, J. W., & Fass, R. D. (2017). Role Conflict, Role Ambiguity, and Intention To Quit The Organization: The Case of Law Enforcement Officers'. *Journal of Decision Sciences Institute Annual*, 158-469.
- Griffin, M. A., Parker, S. K., & Neal, A. (2008). Is behavioral engagement a distinct and useful construct? *In Press Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*,. 1(1).
- Hair, J. F., Hult, G. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (Ed. 2). *United States of America:: SAGE Publications, Inc*.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.
- Humayra, I. (Maret 2019). Pengaruh personal initiative terhadap performa kerja dimoderasi oleh mindfulness, Program Studi Magister Psikologi Sains, Direktorat Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. 1(1). *The Millennium University Journal*, 90-103.
- Ivancevich, J. K., & Robert, M. M. (2011). *Organizational Behaviour And Management*.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, R., & Angelo, K. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*.
- Kumar, D., Singh, R. M., & Rangnekar, S. (2018). The effects of psychological empowerment on intention to quit job: the mediating role of job satisfaction among Airforce personnel. 10(2). *Asian Journal of Information and Communications*, 19-31.
- Kurniawati, N. Z. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai Variabel Intervening pada PT. Semen Tonasa. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alaudin, Makasar*.
- Kusmianto. . (1997). *Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas*. Jakarta: Erlangga.
- Lacap, J. P. (2019). The mediating effect of employee engagement on the relationship of transformational leadership and intention to quit: Evidence from local colleges in Pampanga, Philippines. 19(1). *Asia-Pacific Social Science Review*, 33-48.
- Lestari, D., & Maria, S. (2018). Anteseden Pemberdayaan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Di Samarinda Dan Kutai Kartanegara. *INOBISS: 2(1). Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 139-152.
- Lim, A. P., Loo, J. K., & Lee, P. H. (2017). The impact of leadership on turnover intention: The mediating role of organizational commitment and job satisfaction. 1(1). *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 27-41.
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2018). The Effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Ana Lisbona, Francisco Palaci, Marisa Salanova, Michael Frese (2018). The Effects of work engagement a Colegio Oficial de Psicólogos del Principado de Asturias, Esp*, 30(1).
- Lukito et al. . (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BTPN Syariah Semarang. *Jurnal of Manajemen*, 2(2).
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement, Industrial and Organizational Psychology. *Society for Industrial and Organizational Psychology*(1), 3-30.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Maulana, R. M. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya ISSami di Sekolah Luar Biasa (SLB) di Kota Batu*. Kota Batu.
- McClelland, & David. C. (1988). *Human Motivation*. New York: Cambridge.
- Mxenge, S. V., Dywili, M., & Bazana, S. (2014). Job engagement and employees' intention to quit among administrative personnel at the University of Fort Hare in South Africa. 4(5). *International Journal of Research in Social Sciences*, 129-144.

- Nasrudin, R. (2010). .Peran Partisipasi Siswa Dalam Kegiatan Ekstrakurikuler Terhadap Motif Berprestasi Siswa SMK N 2 Garut. Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung: Tidak diterbitkan.
- Nathania, T., & Tumanggor, R. O. (2020). Hubungan efikasi diri dengan keterikatan kerja pada guru di sekolah inklusi di Jakarta, Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*.
- Ndraha, Taliziduhu. (2010). *Metodologi Ilmu Pemerintahan*. Rineka Cipta.
- Nurendra, A. M., & Mandala, C. I. (2020). Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Bank: Peran Efikasi Diri sebagai Moderator, DOI:10.20885/psiko. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 291-304.
- Oiluwaseun, I. S. (2016). The effect of employee empowerment and job satisfaction on intention to stay in Nigeria banking industry: a case study of Guaranty Trust Bank (Master's thesis, Eastern Mediterranean University (EMU)- Doğu Akdeniz Üniversitesi (DA).
- Ondi, S., & Suherman, A. (2010). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Aditama.
- Ormrod, J. E. (2016). *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh Dan Berkembang*.
- Paramita, P. D., & Wibowo, A. B. (2021). The Effect of Compensation and Employee Empowerment on Organization Citizenship Behavior (OCB) With Job Satisfaction As A Moderating Variable: Case Study On Production Employees PT. Real Glass Semarang. *Jurnal Sain*.
- Paramita, P. Q., & Wibowo, A. B. (2021). The Effect of Compensation and Employee Empowerment on Organization Citizenship Behavior (OCB) With Job Satisfaction As A Moderating Variable: Case Study On Production Employees PT. Real Glass Semarang. *Jurnal Sain*.
- Poerwadarminta, W.J.S. (1982). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Porwani, S. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus: PT. Tambang Batu Bukit Asam (Persero) Tanjung Enim. *Jurnal Ilmiah*, 11(2).
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. 5(1). *Business Perspectives and Research*, 69-85.
- Pramudyo, A. (2010). Pramudyo, A. (2010). Analisis Faktor-Faktor Yang Memperani Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *JBTI*. 1(1).
- Pulungan, P. I., & Rivai, H. A. (2021). Tesis: Pengaruh locus of control dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Semen Padang, ISSN: 2407-8565; E-ISSN: 25. *Menara Ekonomi*.
- Puspitaningsih., F. (2016). Pengaruh pendidikan kewirausahaan dan lingkungan keluarga terhadap minat berwirausaha dengan Self Efficacy sebagai variabel intervening. 2(1).
- Queiri, A., & Dwaikat, N. (2016). Factors affecting Generation Y employees' intention to quit in Malaysian's business process outsourcing sector. 9(2). *Journal of Sustainable Development*, 78.



- Rachmawati, F. (2016). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. . *Agora*, 4(2), 259-264.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi. edisi kesepuluh*. Prentice Hall,.
- Robbins, S. P., & Judge. , T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12, Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saks, M. A. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. doi: 10.1108/02683940610690169. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *International Journal of Human Resources Management*, 19(1), 226-231.
- Salu, O. J., & Hartijasi., Y. (2018). Analisis Pengaruh Work Engagement Sebagai Mediator Antara Job Resources Dan Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Organizational Commitment Dan Job Performance Di Lembaga Pendidikan Indonesia Amerika.
- Samad, A., & Saufi, R. A. (2017). "A Comparative Review of Turnover Models and Recent Trends in Turnover Literature. 2 (4). *ournal of Management and Marketing Review, Global Academy of Training and Research (GATR) Enterprise*, 27-35.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., & Roma, V. G. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A two sample confirmatory factor Analytic Approach. doi: 10.1023/A:1015630930326. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schiemann, W. A. (2011). *Aligment Capability Engagement*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Selvi, M. S., & Maheswari, G. S. (2020). Effects of Employee Empowerment on Organizational Success.12(3). *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 2018-2025.
- Seppala, E., & Moeller, J. (2018). 1 in 5 employees is highly engaged and at risk of burnout. . *Harvard Business review. Advanced online Publication*.
- Shaikh, M. R., Tunio, R. A., & Shah, I. A. (2017). Factors affecting to employee's performance. A study of Islamic banks., 7(1). *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 312-321.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuanitatif - Teori Dan Praktik*. . Depok: Rajawali Pers.
- Sinambela, Lijan Poltak. . (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswanto, B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sriwidodo, U., & Haryanto,, A. B. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Untung Sriwidodo & Agus Budhi Haryanto, 2010. Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).
- Stoeber, J. (2015). How other-oriented perfectionism differs from self-oriented and socially prescribed perfectionisme. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 36(2), 329-338.

- Sulistiyati, D. (2013). Hubungan keterikatan karyawan dengan kinerja karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo, Program Studi Manajemen dan Bisnis, Institut Pertanian Bogor. *Tesis*.
- Sumakto, W. A., & Sami'an. (2013). Hubungan Keterikatan Kerja dengan Kinerja pada Karyawan Hotel Surabaya Plaza,. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2).
- Sunyoto, D., Tjahjono, H. K., Mustafa, Z., Prajogo, W., & Syamsul, H. (2021). Group engagement based on social exchange theory: Antecedents and consequences. *Journal of Leadership in Organizations-UGM*, ISSN 2656-8829.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thurston, E., & Glendon, A. I. (2018). Association of risk exposure, organizational identification, and empowerment, with safety participation, intention to quit, and absenteeism. *Safety Science*, 105,. 212-221.
- Uno, H. B. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Viyanti, C., Sunarno, W., & Prasetyo, Z. K. (2016). Pemberdayaan Keterampilan Argumentasi Mendorong Pemahaman Konsep Siswa, 7. *Jurnal Penelitian Pembelajaran Fisika*, 43-48.
- Vizano, N. A., Sutawidjaya, A. A., & Endri, E. (2021). The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention: Evidence from Indonesia. 8(1). *Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 471-478.
- Wardani, L. I., & Fatimah, S. (2020). Kompetensi Pekerja dan Efeknya terhadap Work Engagement: Riset pada Pekerja dengan Horizontal Education Mismatch. *Jurnal Psikologi Sosial DOI: 10.7454/jps.2020.09 2020*, 18(1), 73-85.
- Wardani, L. M., & Anwar, M. S. (2019). The role of quality of work life as mediator: Psychological capital and work engagement. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(6), 447-563.