

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

MUHAMAD SUHARDI

Administrasi Pendidikan, FIPP UNDIKMA
Ardhysmart7@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja guru SMKN 1 Keruak tahun pelajaran 2021/2022. Metodologi penelitian adalah survey yang dipilih dengan teknik simple random sampling. Analisis dan interpretasi data menunjukkan bahwa (1) dukungan organisasi yang dirasakan memiliki efek langsung positif dalam kinerja pekerjaan, (2) kualitas kehidupan kerja memiliki efek langsung positif dalam kinerja pekerjaan, (3) dukungan organisasi yang dirasakan memiliki efek langsung positif dalam kualitas kehidupan kerja.

Kata Kunci: persepsi dukungan organisasi, kualitas kehidupan kerja, kinerja guru.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of perceptions of organizational support and quality of work life on the work performance of teachers at SMKN 1 Keruak for the 2021/2022 academic year. The research methodology is a survey selected using a simple random sampling technique. Analysis and interpretation of data shows that (1) perceived organizational support has a positive direct effect on job performance, (2) quality of work life has a positive direct effect on job performance, (3) perceived organizational support has a positive direct effect on quality of work life .

Keywords: perception of organizational support, quality of work life, teacher performance.

PENDAHULUAN

Tantangan terbesar dalam dunia pendidikan di Indonesia pada zaman sekarang ini terletak pada kualitas pendidikan yang sangat memprihatinkan. Problem kualitas pendidikan itu terkait langsung dengan kurangnya sumber daya manusia, dalam hal ini sumber daya guru yang dapat menjadi salah satu sorotan utama ketika produktivitas sebuah sekolah mengalami kemunduran. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kemampuan dan keahlian sebagai bekal untuk bekerja, sehingga pendidikan dirasa sangat penting untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas dirasakan semakin mengikat seiring dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (Fitriah & Mirianda, 2019, Syamsuar & Reflianto, 2019).

Persaingan global yang tengah terjadi merupakan suatu keharusan yang tidak dapat dihindari oleh segenap umat manusia di muka bumi. Kemajuan dalam segala bidang memaksa manusia untuk terus berbenah dan memperbaiki kualitas dirinya, baik itu yang bersifat keterampilan kasar (*hardskill*) maupun bersifat keterampilan halus (*softskill*) (Priyono, et al, 2021, Mujayana, 2020, Suryathi & Marhaeni, 2020). Demikian juga yang dialami oleh para guru di SMKN 1 Keruak, adanya kemajuan yang dihadapi tentu mengharuskan para guru untuk mampu beradaptasi dengan baik dan cepat.

Dalam menghadapi bentuk kemajuan global yang ada, maka dibutuhkan sistem dukung (*supporting system*) yang mumpuni dan memadai. Tidak ada berupa sarana dan prasarana saja, melainkan sistem dukungan organisasi sekolah yang terdiri dari warga sekolah. Tidak hanya

dukungan organisasi yang maksimal dan mencukupi semua kebutuhan pegawai dalam bekerja tetapi ada sebuah faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri salah satunya adalah kepribadian seseorang, ketika seseorang dapat menjadi pribadi yang baik secara tidak langsung dapat mempermudah seorang pegawai dalam menjalin kerjasama dengan rekan kerja lainnya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban pegawai tersebut, begitu pula sebaliknya (Aryaningtyas & Aprillyani, 2020).

Faktor kualitas kehidupan bekerja guru perlu diperhatikan oleh kepala sekolah. Menghasilkan kinerja yang maksimal sulit akan terwujud jika fasilitas dan sarana prasarana dan kualitas kehidupan kerja guru tidak diperhatikan oleh kepala sekolah (Angrainy & Fitiani, 2020). Sekolah seperti lazimnya sebuah organisasi, di dalamnya tentu memiliki sumber daya manusia. Adanya sumber daya yang cukup variatif dengan *background* pendidikan dan pengalaman hidup yang jelas bermacam-macam, tentu saja bisa menciptakan dinamika organisasi yang dinamis. Permasalahan-permasalahan bisa saja terjadi, baik dalam hubungan manusia ataupun dalam hubungannya dengan pekerjaan, hubungan manusia dengan system informasi yang ada (Badarwan, 2020, Nurochim & Ngaisah, 2020).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada bagaimana para guru dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Sehingga berhasil tidaknya tujuan organisasi sekolah sangat ditentukan oleh kinerja guru. Kinerja dalam dunia pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses perencanaan, penataan dan pendayagunaan sumber daya untuk merealisasikan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Maryani & Wardarita, 2020, Fairy, et al, 2019). Sejauh mana pencapaian kinerja pendidikan dapat dilihat dari *out put* pendidikan yang berupa prestasi, serta proses pendidikan yang berupa suasana pendidikan. Prestasi dapat dilihat dari masukan yang merata baik dari segi jumlah maupun kualitas peserta didik, jumlah tamatan yang banyak, mutu tamatan yang tinggi, relevansi yang tinggi dengan pekerjaan yang akan dihadapi untuk menghasilkan yang baik. Sedangkan proses atau suasana tampak dalam kegairahan belajar, dan semangat kerja yang tinggi serta kepercayaan dari berbagai pihak.

Berdasarkan catatan *Human Development Index* (HDI), fakta lain menunjukkan bahwa mutu guru di Kecamatan Keruak masih jauh dari memadai untuk melakukan perubahan yang sifatnya mendasar seperti kurikulum 2013 menuju kurikulum merdeka belajar. Dari data statistik HDI terdapat 60% guru SD, 40% guru SLTP, guru SMA 43%, dan guru SMK 34 % dianggap belum layak untuk mengajar di jenjang masing-masing. Selain itu, 17.2 % guru mengajar bukan bidang studinya.

Selanjutnya Koordinasi Pengawas SMK di Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur mengatakan rata-rata guru sudah memulai aktivitasnya pada jam 06.30. Tanpa disadari oleh para guru ternyata para guru memiliki kualitas kehidupan bekerja yang berbeda-beda dan kurang baik, salah satu faktornya jika seorang guru memiliki rumah yang berjarak cukup jauh dari sekolah maka guru akan menghabiskan waktu dalam perjalanan dari rumah ke sekolah sekitar 1-1,5 Jam dalam satu hari.

Bertitik tolak dari keadaan di atas, maka peneliti memandang perlu adanya penelitian yang mengungkapkan pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Guru SMK Negeri 1 Keruak tahun pelajaran 2021/2022.

Kinerja

Kinerja adalah secara umum adanya seperangkat nilai yang memberikan kontribusi perilaku karyawan secara positif atau negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah seperangkat perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah seberapa baik seseorang melaksanakan kebutuhan pekerjaan

tersebut. Guru yang berkinerja baik akan terlihat dari proses pelaksanaan pekerjaannya dari awal hingga tuntas. Kinerja adalah upaya karyawan yang terkait dengan kemampuan dan peran atau tugas yang di persepsikan. Dengan demikian, kinerja dalam situasi tertentu dapat dilihat sebagai akibat dari hubungan timbal balik (Sazly & Permana, 2020, Ningyias & Trianto, 2019, Sodik, et al, 2019, Tirtayasa, 2019).

Lebih lanjut dipaparkan bahwa kinerja merupakan proses yang berkesinambungan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim dan menyelaraskan kinerja dengan tujuan strategis organisasi. Dengan demikian kinerja adalah perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi dengan indikator: perilaku dalam bekerja, ketaatan dan perilaku untuk berkontribusi.

Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasi adalah derajat sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, sebagai contoh: karyawan percaya organisasi akan membantunya, jika ia memiliki masalah pengasuhan anak atau organisasi memaafkan karyawan jika ia melakukan kesalahan yang tidak sengaja. Persepsi dukungan organisasi adalah sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan anggota-anggotanya, mendengarkan keluhan-keluhan karyawan dan mencoba membantunya ketika karyawan mempunyai suatu masalah dan memperlakukan anggotanya secara adil (Darmawan & Mardikaningsih, 2021, Sari, 2019).

Persepsi dukungan organisasi adalah kepercayaan karyawan mengenai sejauh mana organisasi dinilai berkontribusi dan memperhatikan kehidupan karyawannya. Persepsi dukungan organisasi adalah kepercayaan karyawan bahwa organisasi peduli dan menilai setiap kontribusi karyawan demi kesuksesan organisasi. Guru dapat menilai apa yang telah di berikan oleh pihak sekolah terhadap respon balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh guru untuk sekolah. Persepsi dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai tentang seberapa jauh organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraan pegawai dengan indikator, perhatian terhadap pegawai, pemenuhan kebutuhan dan tanggapan terhadap keluhan (Hayati, 2020, Jang & Juliana, 2020).

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* (QWL) bukan merupakan seperangkat teknik khusus, tetapi lebih merupakan pendekatan yang berusaha meningkatkan seluruh iklim kerja dalam suatu organisasi. Kualitas kehidupan kerja adalah melibatkan pekerja dalam memberi kesempatan untuk membuat keputusan tentang desain pekerjaan dan tempat kerja mereka dan apa yang mereka butuhkan untuk membuat produk atau untuk memberikan layanan yang paling efektif. Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang agak umum, mengacu pada beberapa aspek pengalaman kerja. Ini termasuk faktor-faktor seperti manajemen dan gaya pengawasan, kebebasan dan otonomi untuk membuat keputusan tentang keselamatan pekerja, kepuasan kerja, jam kerja yang memuaskan dan tugas yang bermakna. Pendekatan kualitas kehidupan kerja berupaya memenuhi kebutuhan yang dirasakan penting bagi karyawan dengan memberikan perlakuan yang fair, adil dan suportif, memberikan kesempatan bagi setiap dosen untuk menggunakan kemampuan yang di milikinya secara penuh, memberikan kesempatan untuk mewujudkan diri dan memberikan kesempatan untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaannya. kualitas kehidupan kerja adalah kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif dan memberi kepuasan kerja dengan indikator; keputusan tentang pekerjaan, desain pekerjaan, rasa senang bekerja, kesejahteraan pekerjaan, dan tempat bekerja (Qurbani & Solihin, 2021, Gunawan, et al, 2021, Iskandar, et al, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara memilih sampel dalam populasi. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri 1 Keruak Kabupaten Lombok Timur tahun pelajaran 2021/2022 yang berjumlah 54 guru. Dan perhitungan dengan menggunakan slovin, maka di peroleh jumlah sampel sebanyak 27 guru yang dijadikan sampel frame dalam penelitian ini. Pengumpulan data digunakan untuk penelitian ini adalah statistika deskriptif dan statistika inferensial.

Kegiatan pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan selama 3 bulan. Kegiatan penelitian berlangsung dari bulan Februari – April 2022. Berlokasi di SMK Negeri 1 Keruak Kabupaten Lombok Timur tahun pelajaran 2021/2022.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja.

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Keruak dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,307 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,257. Ini memberikan makna persepsi dukungan organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Luthans, et al (2021) yang menjelaskan bahwa Persepsi dukungan organisasi dapat memprediksi kinerja dan OCB guru. Guru lebih cenderung memikirkan pekerjaan sebagai pertukaran dan bukan kewajiban. Selanjutnya diuraikan bahwa dukungan organisasi adalah kepercayaan guru terhadap sekolah, bahwa sekolah peduli dan menilai setiap kontribusi setiap guru dalam rangka mencapai target visi dan misi yang sudah di tentukan.

Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson (2015) mengatakan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh dengan kinerja, "*perceived organizational support reflect the degree to which employees believe that the organization values their contributions and cares about their well-being. Organizations can do a number of things to be supportive, including providing adequate reward, protecting job security, improving work conditions and minimizing the impact of politics*". Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan mencerminkan sejauh mana guru percaya bahwa sekolah menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan para guru. Pihak sekolah dapat melakukan beberapa hal yang dapat mendukung, termasuk memberikan *reward* yang memadai, melindungi keamanan kerja, meningkatkan kondisi kerja dan meminimalkan dampak politik selama disekolah.

Begitu juga dengan beberapa hasil penelitian yang relevan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Nabila & Ratnawati (2020) yang membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, keterikatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, perilaku kerja proaktif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan juga oleh Umamy, Setyanti, Puspitasari (2021) yang membuktikan bahwa semua hipotesis diterima yakni persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember.

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Keruak dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,289 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,234. Ini memberikan makna kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian yang senada di antaranya adalah Setiawati & Wahyudi (2020) yang menyatakan bahwa penerapan Quality of Work Life telah dilaksanakan dengan sangat baik, Moral terlihat meningkat baik dalam kriteria dan Kinerja Pegawai termasuk dalam kriteria sangat baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan sebesar 8,5%. Lebih lanjut lagi hasil penelitian serupa yang dilakukan oleh Priyono (2020) dengan hasil bahwa: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kualitas kerja kehidupan (X) terhadap kepuasan kerja (Z), 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan 4) Kepuasan Kerja (Z) memediasi hubungan antara kualitas kerja hidup (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif persepsi dukungan organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja guru di SMK Negeri 1 Keruak dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,213 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,213. Ini memberikan makna persepsi dukungan organisasi berpengaruh langsung terhadap kualitas kehidupan kerja guru di SMK Negeri 1 Keruak.

Selanjutnya Stephen Robbins, dan Timothy A. Judge (2015) mengatakan; *“perceived organizational support is the degree to which employees believes the organization values their contribution and cares about their well-being for example, an employee believes his organization would accommodate him if he had a child care problem or would forgive an honest mistake on his part”*. Dukungan organisasi adalah derajat sejauh mana guru percaya bahwa sekolah menghargai kontribusi guru dan peduli terhadap kesejahteraan guru, sebagai contoh: guru percaya sekolah akan membantunya, sekolah akan memaafkan guru ketika guru melakukan kesalahan yang tidak disengaja.

Teori di atas diperkuat dengan hasil penelitian diantaranya penelitian Avianto (2019) yang memperoleh data bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa dua variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel intervening yaitu ($R^2 = 0,92$, $p = 0,000$), dan variabel kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel employee engagement ($R^2 = 0,49$, $p = 0,000$). Artinya Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan, termasuk pengelolaan sumber daya manusia, persepsi dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan data hasil penelitian yang dipaparkan, maka dapat diambil kesimpulan : 1) Persepsi dukungan organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya ketepatan guru dalam memahami dukungan organisasi yang dirasakan guru mengakibatkan peningkatan kinerja guru SMK Negeri 1 Keruak. 2) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya peningkatan kualitas kehidupan kerja seorang guru mengakibatkan peningkatan kinerja guru SMK Negeri 1 Keruak. 3) Persepsi dukungan organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kualitas kehidupan kerja. Artinya ketepatan dukungan organisasi yang dirasakan guru akan mengakibatkan peningkatan kualitas kehidupan kerjaguru SMK Negeri 1 Keruak.

DAFTAR PUSTAKA

Angrainy, A., Fitria, H., & Fitiani, Y. (2020). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 154-159. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.15>

- Aryaningtyas, A. T., Th, A. D. M., & Aprilliyani, R. (2020). Meningkatkan Kreativitas Kinerja Karyawan Hotel: Dukungan Kepribadian, Emosional, dan Lingkungan. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 5(1), 136-142. <http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v5i1.161>
- Avianto, B. (2019). PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *EKOBISMAN-JURNAL EKONOMI BISNIS DAN MANAJEMEN*, 4(2), 140-164. <https://doi.org/10.35814/jeko.v4i2.1063>
- Badarwan, B. (2020). Dinamika Sekolah Pinggiran dalam Perspektif Kepemimpinan Krisis di Kota Kendari. *Shautut Tarbiyah*, 24(2), 181-203. <http://dx.doi.org/10.31332/str.v24i2.1166>
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89-98. <https://doi.org/10.29407/jse.v4i1.97>
- Fairy, S. N. P. O., Yudana, M., & Divayana, D. G. H. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Guru, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPK 1 Harapan Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 125-131. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2799>
- Fitriah, D., & Mirianda, M. U. (2019, July). Kesiapan guru dalam menghadapi tantangan pendidikan berbasis teknologi. In *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Gunawan, Y. M., Atikah, A., & Rofiq, I. S. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Amanah Pinang Ranti. *JUDICIOUS*, 2(2), 128-133. <https://doi.org/10.37010/jdc.v2i2.461>
- Hayati, N. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(2), 54-61. <http://dx.doi.org/10.30742/equilibrium.v16i2.802>
- Iskandar, K. F., Tumbuan, W. J., & Sendow, G. M. (2019). Analisis Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23749>
- Jang, J., & Juliana, J. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Generasi Milenial Di Industri Pendidikan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 141-160. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp141-160>
- Jason A., J. LePine, dan Michel J. Weson, *Organization Behavior, Improving Performance and Commitment in Workplace*. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2015.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition*. IAP.
- Maryani, A., Lian, B., & Wardarita, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 18-25. <https://doi.org/10.52690/jitim.v1i1.26>
- Mujayana, M. (2020). Pengaruh Hardskill Dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi*, 25(2), 1-12. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no2.a2930>

- Nabila, H. A., & Ratnawati, I. (2020). PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN DAN PERILAKU KERJA PROAKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(4).
- Ningtyas, A. A., & Triyanto, D. N. (2019). Pengaruh Kinerja Lingkungan dan Pengungkapan Lingkungan terhadap Profitabilitas Perusahaan. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 3(1), 14-26. <https://doi.org/10.36555/jasa.v3i1.532>
- Nurochim, N., & Ngaisah, S. (2020). Organisasi Sekolah di Masa Pandemi. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(2), 154-167. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i2.1345>
- Priyono, A. H., Widagdo, S., & Handayani, Y. I. (2021). The Effect of Hard Skill and Soft Skill Competency on Improving the Quality of Services in Public Services Malls at Banyuwangi Regency. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(9), 325-329. <https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT21SEP251.pdf>
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31-42. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.179>
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 16 edition*. New Jersey: Pearson Education, 2015.
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1). <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4714>
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perspektif*, 18(2), 209-217. <https://doi.org/10.31294/jp.v18i2.8789>
- Setiawati, N., & Wahyudi, S. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Batanghari. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 85-92. <http://dx.doi.org/10.33087/eksis.v10i2.167>
- Sodik, M., Sahal, Y. F. D., & Herlina, N. H. (2019). Pengaruh kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran terhadap prestasi belajar siswa pada mata pelajaran Alquran Hadis. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam, [SL]*, 7(1), 97-112. <https://doi.org/10.36667/jppi.v7i1.359>
- Suryathi, W., & Marhaeni, K. E. (2020). Efektifitas Pelatihan Hard Skill dan Soft Skill Mahasiswa Jurusan Administrasi Niaga. *Bhakti Persada Jurnal Aplikasi IPTEKS*, 6(2), 118-125. <https://dx.doi.org/10.31940/bp.v6i2.1836>
- Syamsuar, S., & Reflianto, R. (2019). Pendidikan dan tantangan pembelajaran berbasis teknologi informasi di era revolusi industri 4.0. *E-Tech: Jurnal Ilmiah Teknologi Pendidikan*, 6(2). <https://doi.org/10.24036/et.v2i2.101343>
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3367>
- Umamy, S. H., Setyanti, S. W. L. H., & Puspitasari, N. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 6(2), 97-102. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v6i2.4978>

Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>