



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 14%

Date: Sunday, December 12, 2021

Statistics: 1665 words Plagiarized / 12195 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP) i ANALISIS KEPERIBADIAN, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN NORMATIF KEPALA SEKOLAH SMK NEGERI DI DKI JAKARTA LAPORAN PENELITIAN DOSEN PEMULA (PDP) Tim: Ketua : Dr. HEGAR HARINI, S.E., M.Pd. (NIDN. 0317027606) Anggota (1) : Dr. PURWANI PUJI UTAMI, S.E., M.Pd. (NIDN. 0301078201) Anggota (2) : NANDA LEGA JAYA PUTRA, M.Pd. (NIDN. 0328018501) ii * Analisis Kepribadian, Kepuasan KdMovi erja.... *

Hak Cipta Dilindungi oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Fungsi dan Sifat Hak Cipta Pasal 2 1. Hak Cipta merupakan hak eksekutif bagi pencipta dan pemegang Hak Cipta untuk mengumumkan atau memperbanyak ciptaannya, yang timbul secara otomatis setelah suatu ciptaan dilahirkan tanpa mengurangi pembatasan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hak Terkait Pasal 49: 1.

Pelaku memiliki hak eksekutif untuk memberikan izin atau melarang pihak lain yang tanpa persetujuannya membuat, memperbanyak, atau menyiarkan rekaman suara dan/atau gambar pertunjukannya. Sanksi Pelanggaran Pasal 72 1. Barangsiapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) atau pasal 49 ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.1.000.000,00,- (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.5.000.000.000,00,- (lima milyar rupiah) 2.

Barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama lima (5) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 500.000.000,00,- (lima ratus juta rupiah) *Hasil Riset

Penelitian Dosen Pemula (PDP)* iii ANALISIS KEPRIBADIAN, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN NORMATIF KEPALA SEKOLAH SMK NEGERI DI DKI JAKARTA LAPORAN PENELITIAN DOSEN PEMULA (PDP) Tim: Ketua : Dr. HEGAR HARINI, S.E., M.Pd. (NIDN. 0317027606) Anggota (1) : Dr.

PURWANI PUJI UTAMI, S.E., M.Pd. (NIDN. 0301078201) Anggota (2) : NANDA LEGA JAYA PUTRA, M.Pd. (NIDN. 0328018501) MEDIA MADANI iv * Analisis Kepribadian, Kepuasan KdMoverja.... * Analisis Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen NORMATIF Kepala Sekolah SMK Negeri di DKI Jakarta Penulis Dr. HEGAR HARINI, S.E., M.Pd.

Dr. Purwani Puji Utami, S.E., M.Pd. Nanda Lega Jaya Putra, M.Pd. Lay Out & Design Sampul Media Madani Cetakan 1, September 2020 Hak Cipta 2020, Pada Penulis Isi diluar tanggung jawab percetakan Copyright@ 2020 by Media Madani Publisher All Right Reserved Hak cipta dilindungi undang-undang Dilarang keras menerjemahkan, mengutip, menggandakan, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit Penerbit & Percetakan Media Madani Jl. Syekh Nawawi KP3B Palima Curug Serang-Banten email: media.madani@yahoo.com & media.madani2@gmail.com Telp. (0254) 7932066; Hp (087771333388) Katalog Dalam Terbitan (KDT) Dr. HEGAR HARINI, S.E., M.Pd., Dr. Purwani Puji Utami, S.E., M.Pd. Nanda Lega Jaya Putra, M.Pd.

Analisis Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen NORMATIF Kepala Sekolah SMK Negeri di DKI Jakarta Oleh: Dr. HEGAR HARINI, S.E., M.Pd., dkk. Cet.1 Serang: Media Madani, September 2020. viii + 104 hlm; Uk. 14 x 21 cm ISBN. 978-623-6599-38-9 NO. HKI. 000203130 1. Analisis Kepribadian 1. Judul *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* v KATA PENGANTAR Puji syukur kami ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat rahmat dan karunia-Nya, kini kami telah berhasil menyelesaikan Hibah Penelitian Dasar Pemula kami, yang mengangkat judul : "is prbaan, puasa Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen NORMATIF Kea kolh K geidiDKJkar dengan baik dan berjalan dengan lancar, tanpa kendala yang berarti.

Untuk itu, pada kesempatan yang baik ini, perkenankan kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: 1. Kementerian Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional yang telah memberikan kesempatan untuk mendapatkan Hibah Penelitian Dasar Pemula. 2. Ketua STKIP Kusuma Negara, Dr. H. Herinto Sidik Iriansyah, M.Si, yang telah memberikan kesempatan dan peluang kepada kami untuk melakukan riset dan menambah ilmu, serta pengembangan dalam jenjang karir dosen. 3.

Kepala LPPM STKIP Kusuma Negara, Dr. Hj. Nursiah Sappaile, M.Pd, atas dukungan, ilmu,

dan bimbingannya selama ini. 4. Ketua Program Studi PPKn Dr. (c) Mahmud, M.Pd, atas segala ilmunya yang bermanfaat, dukungan, dan bimbingannya selama ini. 5. Kepala Sekolah dan guru SMK Negeri di DKI Jakarta yang telah berkenan membantu kami dalam pengisian kuesioner serta membantu kelancaran pelaksanaan Hibah Penelitian Dasar Pemula. vi * Analisis Kepribadian, Kepuasan KdMoverja.... *

Dengan hadirnya buku penelitian ini, semoga dapat memperkaya dan mengembangkan khasanah keilmuan dan pengetahuan bagi masyarakat pada umumnya, serta bagi dunia pendidikan pada khususnya. Jakarta, 1 September 2020 Dr. Hegar Harini, S.E., M.Pd Dr. Purwani Puji Utami, S.E., M. Pd Nanda Lega Jaya, M.Pd *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* vii DAFTAR ISI KATA PENGANTAR v DAFTAR ISI

vii A. Ringkasan 1 B. Latar Belakang 4 C. Tinjauan Pustaka 9 D. Metode 17 E. Hasil Penelitian dan Pembahasan 25 1. Deskripsi Data Hasil Penelitian 25 2. Pembahasan 76 F. Kesimpulan, Saran dan Implikasi 88 G. Daftar Pustaka 92 H. Profil Penulis 97 viii * Analisis Kepribadian, Kepuasan KdMovi erja.... * *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 1 Hegar Harini¹, Purwani Puji Utami² , Nanda Lega Jaya Putra³ 1 hegar@stkipkusumanegara.ac.id 2 purwani_puji@stkipkusumanegara.ac.id 3 nanda_jaya@stkipkusumanegara.ac.id STKIP Kusuma Negara, Jakarta 13770, Indonesia A.

RINGKASAN Indonesia sebagai negara berkembang berusaha mengembangkan berbagai sektor agar dapat bersaing dengan masyarakat global. Salah satu sektor yang menjadi perhatian utama adalah pengembangan sumber daya manusia, ini dapat dicapai melalui pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu unsur yang penting dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia.

Masalahpun muncul terhadap kondisi nyata kepala sekolah saat ini, di lapangan banyak yang menjadi terduga melakukan pelanggaran di bidang manajemen. Seperti kutipan dari harian Sindonews bahwa 9 (sembilan) kepala sekolah diduga terlibat pungutan liar sehingga dipecat dari jabatannya karena telah mencoreng dunia pendidikan yang 2 * AssKbadan, epuasKdMovi erja.... * sudah mulai berbenah diri.

Dalam kasus tersebut, komitmen yang dimiliki kepala sekolah sangat rendah terhadap profesinya. Oleh karena itu, komitmen kepala sekolah haruslah tinggi agar dapat

mencegah dari perbuatan yang menurunkan mutu pendidikan dan juga perlu diteliti faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen normatif.

Kepuasan kerja sangat berkorelasi dengan komitmen normatif, kepala sekolah yang sudah terpenuhi kepuasan kerjanya akan memiliki komitmen untuk tetap berada di organisasi. Komitmen normatif kepala sekolah berfokus kepada kepercayaan secara keseluruhan, untuk bertindak dengan cara yang sesuai dengan tujuan dan minat organisasi. Setiap kepala sekolah dapat menunjukkan kepercayaan itu, karena hak dan moral.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dilakukan penelitian “IsiKeban, puan rj, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Normatif Kepala Sekolah SMK Negeri di DKI Jakarta ” . Adapun pemilihan lokasi di DKI Jakarta dikarenakan meskipun sebagai Ibukota Negara Republik Indonesia yang memiliki 63 SMK Negeri yang mempunyai potensi dan kualitas pendidikan berkembang, tetapi masih ditemukan kepala sekolah yang tertangkap melakukan pungutan liar.

Teknik analisis yang digunakan *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 3 adalah statistik deskriptif dan analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pengaruh kepribadian, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen normatif. Objek penelitian adalah kepala sekolah SMK Negeri di DKI Jakarta.

Adapun instrument penelitian diberikan kepada 63 guru PNS termasuk juga guru PNS yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah, dengan teknik simple random sampling menggunakan rumus slovin untuk mendapatkan nilai yang lebih akurat. Metode yang digunakan adalah path analysis dengan teknik kausal. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepribadian, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen normative.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta untuk memberikan pelatihan secara berkesinambungan kepada Kepala Sekolah SMK Negeri di DKI Jakarta dalam peningkatan komitmen normative, sehingga mencapai kepuasan kerja agar melahirkan motivasi kerja yang tinggi. Bagi Kepala Sekolah, penelitian ini sebagai bahan masukan untuk pengembangan ilmu dan pengetahuan mengenai kepribadian, kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap komitmen normatif kepala sekolah. 4 * AssKbadan, epuasKdMovi erja.... .* Kata Kunci: Komitmen Normatif; Kepribadian; Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja B.

LATAR BELAKANG Pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah, manajemen sekolah, kepala sekolah, orang tua dan masyarakat. Dibutuhkan komitmen

yang tinggi dari ke lima (5) unsur tersebut untuk menjadikan pendidikan yang bermutu di sekolah. Dalam menyatukan visi dan misi dari ke lima unsur diatas dituntut seorang pemimpin sekolah dengan komitmen tinggi, dan diwujudkan dalam bentuk program pendidikan untuk nantinya dilaksanakan di sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah menurut **Peraturan Menteri Pendidikan Nasional** No.

28 tahun 2010 adalah **guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin dan mengelola sekolah atau madrasah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.** Pimpinan sekolah memiliki tugas dan fungsi **sebagai educator, manajer, administrator, supervisor,** pemimpin/ leader, innovator, motivator. Secara teknis fungsi penting kepala sekolah telah dirumuskan **dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional** (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007.

Kompetensi **kepala sekolah harus memiliki** kualifikasi khusus dan umum, *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 5 serta lima kompetensi lainnya, yaitu aspek kepribadian, sosial, manajerial, supervisi, dan kewirausahaan. Kenyataannya kepala sekolah saat ini di lapangan masih banyak yang tidak memiliki komitmen normatif dan melakukan pelanggaran di bidang manajemen, hal ini dibuktikan dengan ditetapkannya 9 (sembilan) kepala sekolah telah terlibat pungutan liar, sehingga dipecat dari jabatannya karena telah mencoreng dunia pendidikan yang sudah mulai berbenah diri. Dalam kasus tersebut, komitmen normatif **yang dimiliki kepala sekolah** sangat rendah terhadap profesinya.

Komitmen normatif kepala sekolah haruslah tinggi agar dapat mencegah dari perbuatan yang menurunkan mutu pendidikan (<https://daerah.sindonews.com/adisdik-dki-jakarta>). Agar komitmen organisasi tetap terpelihara, maka kepala sekolah harus memberikan teladan. (<http://www.kompasiana.com/panyaruwe/dan-sebaliknya-komitmen-kepalasekolah>) **Berdasarkan latar belakang di atas, maka** penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) **Apakah terdapat pengaruh kepribadian terhadap komitmen normatif?** 6 * AssKbadan, epuasKdMovi erja.... *

2) **Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen normatif?** 3) **Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen normatif?** 4) **Apakah terdapat pengaruh kepribadian terhadap motivasi kerja?** 5) **Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja?** 6) **Apakah terdapat pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja?** 1.

Urgensi /Keutamaan Penelitian Secara konseptual, penelitian ini memiliki manfaat dalam memperkuat landasan teori mengenai komitmen normatif sehingga semakin memperkuat keyakinan dan keabsahan teori bagi penelitian lebih lanjut dan bagi dunia

pengetahuan, serta untuk mengetahui faktor-faktor yang dominan diantara faktor-faktor kepribadian, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, dalam mempengaruhi komitmen normatif kepala sekolah.

Dengan demikian diharapkan terdapat kemajuan dalam kualitas SDM pendidikan di Indonesia. *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 7 2. Luaran Penelitian Adapun Luaran yang di dapatkan dari penelitian ini antara lain: a. Dengan adanya penelitian komitmen normatif kepala sekolah, akan memberikan masukan bagi para pembuat keputusan dalam menentukan arah kebijakan pengembangan pendidikan di Indonesia. b. Diharapkan dapat memberikan sumbangan dan memperkaya hasil penelitian yang telah ada. c.

Penelitian ini di accepted dalam bentuk artikel ilmiah pada International Journal of Advanced Research (IJAR). d. Penelitian didaftarkan pada Hak Cipta Karya Ilmiah (HAKI). 1.3 Kerangka dan Konsep Penelitian 8 * AssKbadan, epuasKdMovi erja.... * Untuk lebih memperjelas arah penelitian maka penulis membuat kerangka pemikiran dengan berbasis pada rumusan masalah yang telah ditentukan: 1) Terdapat pengaruh langsung kepribadian terhadap komitmen normatif. 2) Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen normatif.

3) Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen normatif. 4) Terdapat pengaruh langsung kepribadian terhadap Motivasi Kerja. 5) Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. 6) Terdapat pengaruh langsung kepribadian terhadap kepuasan kerja. *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 9 C. TINJAUAN PUSTAKA 1.

Penelitian Terdahulu Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang meneliti mengenai pengaruh kepribadian, kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen normatif, diantaranya yaitu penelitian sohail et al (2014) "The results of the study indicate that there is the positive relationship job satisfaction and ob ommime". Begitupun choi et al.,

(2015) memiliki pendapat yang sama "The results also showed that Agreeableness had stronger relationships with affective and normative commitment in collectivistic cultures than in individualistic cultures, we provide theoretical and practical iiati tseings frsonaliy Sedangkan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen normatif, berdasarkan penelitian Ko mntka" Only extrinsic satisfaction was determined positive effect on normative commitment.

In other words, an increase in the level of extrinsic satisfaction causes an increase in

ieommime". Hasil penelitian yang relevan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen normatif juga dilakukan oleh K. Nath Gangai, 10 * AssKbadan, epuasKdan tias K .* dan R.

Agrawal (2011:54) yang memperoleh kesimpulan, " Exploring the job satisfaction and organizational commitment ofmpleen t iormaton tehnoeint Penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap komitmen, yaitu berdasarkan Al Madi, et.al (2017) yang berpendapat, "Retshowet gniic mpac from employee motivation employees on organizational cntntfcveieontnuanc)".

Berdasarkan penelitian terdahulu kebanyakan dilakukan pada perusahaan, dan belum ada yang meneliti di sekolah menengah kejuruan. Oleh sebab itu state of the art dalam penelitian ini adalah tentang analisis pengaruh kepribadian, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen normatif kepala sekolah SMK Negeri di DKI Jakarta. *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 11 2. Road Map Penelitian 3. Landasan Teori 3.1

Definisi Komitmen Normatif Komitmen normatif mencerminkan kewajiban perasaan untuk melanjutkan pekerjaan. Sumber Daya Manusia dengan tingkat komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi. Pengertian komitmen normatif Gambar 1. Road Map Penelitian 12 * AssKbadan, epuasKdan tias K .* sendiri telah banyak didefinisikan oleh para ahli.

Berdasarkan penelitian Utami (2018) dijelaskan bahwa komitmen organisasi karyawan adalah suatu janji karyawan terhadap organisasi dengan tanggung jawab yang dirasakan oleh anggota organisasi. dengan indikator: (1) keinginan untuk tetap loyal terhadap organisasi; (2) rasa tanggung jawab; (3) keinginan untuk tetap membantu organisasi; (4) keterikatan secara emosional dengan institusi; (5) keterlibatan dalam organisasi; (6) merasa berhutang budi pada organisasi.

Menurut Colquitt (2009:65-66) membaginya kedalam 3 tngkaayat" (1) affective commitment, defined as a desire to remain a member of an organization due to an emotional attachment to, and involvement with, that organization. (2) continuance commitment, defined as a desire to remain a member of an organization because of an awareness of the costs associated with leaving it.

(3) normative commitment, defined as desire to remain a member of an organization due to a feeling of obligation ". Dari pendapat Colquitt karyawan berkeinginan tetap karena mereka merasa sangat dibutuhkan dalam organisasi. Dari definisi di atas dapat disintesis komitmen normatif adalah keterikatan memiliki kewajiban dan tanggung

Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP) 13 jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

Indikatornya adalah (1) keterikatan kewajiban untuk tetap dengan organisasi, (2) keterikatan pilihan untuk tetap melekat pada organisasi yang kuat, (3) keterikatan keyakinan yang pasti dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. 3.2 Definisi Kepribadian Kepribadian merupakan bagian dari kehidupan seseorang yang sangat penting yang mendasari perilaku karyawan di tempat kerja.

Bagaimana seseorang bereaksi dengan orang lain, maka tidak terlepas dari kepribadian seseorang. Pendapat lain mengenai kepribadian dikemukakan oleh Angelo Kinicki dan Mel Fugate (2016:80) " personality is define as the combination of stable physical, behavioral, and mental characteristics that give individuals their unique identities".

Memberikan pandangan bahwa Kepribadian adalah sebagai kombinasi dari karakteristik fisik, perilaku, dan mental stabil yang memberikan kepada individu identitas uniknya. Dari pendapat ahli di atas, maka dapat disintesis kepribadian adalah satu kesatuan sistem fisik dan psikis yang kompleks dan dinamis dalam diri individu melihat, berpikir, bertindak dan beradaptasi dengan lingkungannya sehingga 14 * AssKbadan, epuasKdan tias K .*

akan tampak dalam tingkah lakunya yang unik dan berbeda dengan orang lain. Indikatornya adalah extraversion, agreeableness, openness atau intellect, emotional Stability (emosi stabil), conscientiousness atau dependability (berhati-hati). 3.3

Definisi Kepuasan Kerja Dalam suatu organisasi setiap orang atau karyawan mendambakan kepuasan terutama yang terkait dengan aspek- aspek yang terdapat dalam pekerjaannya itu sendiri, dan pengalaman seseorang di tempat pekerjaannya sangat mempengaruhi apakah orang tersebut memiliki dedikasi tinggi atau tidak terhadap organisasinya. Kualitas seseorang akan terlihat jika sudah puas terhadap pekerjaannya.

Menurut penelitian Utami (2017) kepuasan kerja adalah pernyataan perasaan senang sampai tidak senang karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dengan indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah rasa nyaman, keyakinan terhadap pekerjaan, sikap positif. Sedangkan Schemerhorn (2011:73) menyatakan bahwa: " Job satisfaction is the degree to which an individual feels positive about job. Komponen Kepuasan kerja adalah The five facets of job satisfaction measure by the JDI *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 15 are the work it self, quality of supervision, relationships with co- works, promoton opportte adee pay .

Dari definisi diatas dapat disintesis kan kepuasan kerja seseorang adalah perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap hasil pekerjaan yang dicapainya. Indikatornya adalah (1) loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, (2) menyukai pekerjaannya, (3) hubungan dengan rekan kerja, (4) kesempatan promosi dan mendapatkan penghasilan yang sesuai. 3.4 Definisi Motivasi Kerja
Kaamisibesaldaribasalai" movre , yang berarti dorongan atau daya penggerak.

bahasa Latin yang berarti motivasi, sebagai karyawan termotivasi hanya bergerak lebih cepat dan lebih lama daripada karyawan tidak termotivasi. Motivasi sangat relevan dan mempunyai hubungan antar manusia, khususnya antara atasan dan bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pengertian motivasi itu sendiri telah banyak didefinisikan oleh para ahli, di 16 * AssKbadan, epuasKdan tias K .* antaranya adalah McShane dan Von Glinow (2015:124) : the forces within a person that affect direction, intensity and persistence of voluntary behavi Hal ini memberi pengertian bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang yang menggerakkan arah, intensitas dan persistensi dari perilaku sukarela dari seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disintesis kan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, dorongan ini dapat berasal dari dalam maupun dari luar. Indikator motivasi kerja meliputi: 1) arah kerja (direction), 2) usaha kerja (effort) dan 3) ketekunan (persistence). *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 17 D.

METODE Desain penelitian yang digunakan adalah Metode Analisis Jalur, dengan menganalisis pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Variabel endogen adalah Komitmen Normatif (Y) dan variabel eksogen yaitu Kepribadian (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) serta variabel Motivasi Kerja (X3). Desain Penelitian sebagai berikut 18 * AssKbadan, epuasKdan tias K .* Penelitian dilaksanakan dengan tahapan, sebagai berikut: 1.

Jenis Penelitian Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian survei yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan atau korelasional kausal yang biasa di sebut dengan analisis jalur (path analysis). *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 19 2. Pengukuran Variabel Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner dengan skala Likert.

Pengembangan instrumen ditempuh melalui tahapan-tahapan yaitu: (1) menyusun

indikator variabel penelitian, (2) menyusun kisi-kisi instrumen, (3) melakukan uji coba instrumen dan (4) melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen (Sugiyono, 2009:134). 3. Teknik Pengumpulan Data Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner (angket), yakni menyebarkan daftar pernyataan kepada seluruh responden yang ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan empat jenis instrumen yaitu: (1) instrumen Komitmen Normatif (Y), (2) instrumen Kepribadian (X1), (3) instrumen Kepuasan Kerja (X2) dan (4) instrumen Motivasi Kerja (X3). Pengembangan instrumen ditempuh melalui tahapan-tahapan yaitu: (1) menyusun indikator variabel penelitian, (2) menyusun kisi-kisi instrumen, (3) melakukan uji coba instrumen dan (4) melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. 20 * AssKbadan, epuasKdan tias K .* 4. Populasi dan Sampling a.

Populasi 1) Populasi sasaran, yaitu guru SMK Negeri yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan juga termasuk guru PNS yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah, sebanyak 2.056 orang guru dari 63 SMK Negeri. 2) Populasi terjangkau, yaitu guru-guru yang berstatus PNS SMK Negeri DKI Jakarta dan termasuk juga guru PNS yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah, yang akan dijadikan objek penelitian yaitu 5 (lima) SMK Negeri dengan jumlah 75 guru PNS. b.

Sampel Penelitian ini adalah untuk menilai Kepala Sekolah SMK Negeri di DKI Jakarta. Berdasarkan populasi tersebut dipilih 75 responden untuk dilakukan uji alat ukur. Penelitian besaran sampel menggunakan rumus Slovin (Bambang, 2011:137-138), sebagai berikut: *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 21 Keterangan : $n = \frac{ukuran\ sampel}{N}$ $N = \frac{ukuran\ populasi}{a}$ $a = \text{prosentase kelonggaran ketidakpastian ditetapkan } 5\%$ dengan tingkat kepercayaan 95% 5.

Uji Validitas dan Reliabilitas Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) untuk mendapatkan validitas konstruk dengan menggunakan analisis faktor (factor analysis). Uji reliabilitas merupakan pengujian instrumen selanjutnya, setelah pengujian validitas dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui konsistensi item pengukuran. Nilai 22 * AssKbadan, epuasKdan tias K .*

koefisien α 6 endan reliabilitas yang buruk, nilai reliabilitas antara 0.6 sampai 0.7 dapat diterima, dan jika melebihi nilai 0.8 reliabilitas baik (Sekaran & Bougie, 2010). 6. Teknik Analisis Data Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis dengan menggunakan software SPSS 16 for windows. 7.

Analisis Kebutuhan Dalam Analisis kebutuhan ini, penulis akan menemukan faktor-faktor yang dapat meningkatkan Komitmen Normatif Kepala Sekolah SMK Negeri di DKI

Jakarta, sehingga mempermudah dalam mencari solusi alternatif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di DKI Jakarta. Pada penelitian ini penulis menambahkan 3 variabel lagi yang akan diuji yaitu Kepribadian, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja.

Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP) 23 8. Waktu dan Tempat Penelitian Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri di DKI Jakarta. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan selama 7 (tujuh) bulan. 9. Variabel Penelitian Variabel dalam penelitian ini adalah: Variabel Kepribadian, Variabel Kepuasan Kerja, Variabel Motivasi kerja, dan Variabel Komitmen Normatif.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner dengan skala Likert. Kisi-kisi variabel Komitmen Normatif, sebagai berikut: 24 * AssKbadan, epuasKdan tias K.* *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 25 E. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 1.**

Deskripsi Data Hasil Penelitian Deskripsi data pada bagian ini meliputi data-data penelitian variabel komitmen normative (Y), variabel kepribadian (X1), variabel kepuasan kerja (X2), dan variabel motivasi kerja (X3) dimaksudkan untuk menyajikan data setiap variable, dengan menggunakan teknik statistik deskriptif. Deskripsi data ini seperti mean, minimum, maximum, standar deviasi, median, modus dan distribusi frekuensi yang disertai histogram.

Deskripsi masing-masing variabel disajikan secara berturut-turut mulai dari variabel Komitmen Normatif, kepribadian, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, dengan hasil perhitungan statistik deskriptif pada tabel berikut: Tabel 1. Deskripsi data Penelitian No. Keterangan X1 X 2 X 3 Y 1. Mean 178.35 170.94 147.71 175.37 2. Standard Error 1.810 1.513 1.332 1.468 3. Median 178.00 170.00 148.00 175.00 4. Mode 168.00 170.00 135.00 168.00 5. Standard Deviation 14.36 12.01 10.58 11.65 26 * AssKbadan, epuasKdan tias K . * 6. Sample Variance 206.33 144.16 111.85 135.85 7. Range 56 49 42 49 8. Minimum 151 145 124 151 9. Maximum 207 194 166 200 10.

Sum 11236 10769 9306 11048 11. Count 63 63 63 63 Keterangan: Y : Variabel Komitmen Normative X1 : Variabel Kepribadian X2 : Variabel Kepuasan Kerja X3 : Variabel Motivasi Kerja i. Komitmen Normatif (Y) Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik, maka instrumen yang digunakan dalam penelitian pada variabel komitmen normatif (Y) memiliki jumlah item yang valid sebanyak 42 pernyataan, dengan skala pengukuran rating terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif menunjukkan *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 27 bahwa Data komitmen normatif mempunyai rentang skor

teoretik antara 42 sampai 210, dan rentang skor empiris antara 151 sampai dengan 199, sehingga rentang skor sebesar 48. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 175,37; simpangan baku sebesar 11,65; varians sebesar 135,85; median sebesar 175,00; dan modus sebesar 168,00.

Selanjutnya data komitmen normative disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti pada tabel 2. Tabel 2. Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Normatif (Y) Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa data dilanjutkan dengan pembuatan histogram dimana membutuhkan dua sumbu dalam pembuatan histogram, sumbu vertikal digunakan sebagai sumbu frekuensi absolut dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen komitmen normatif.

28 * AssKbadan, epuaskdan tias K.* Pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 150,5 sampai 206,5. Nilai-nilai tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Distribusi frekuensi variabel Komitmen Normatif (Y) di atas, didapatkan informasi frekuensi tertinggi pada kelas interval 172 – 178 sebanyak 15 responden (23,81%) dan frekuensi terendah pada kelas interval 200 – 206 sebanyak 1 responden (1,59%).

Nilai dari variabel komitmen normatif (Y) yang telah dianalisis dalam tabel distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan dalam bentuk histogram berikut ini: *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 29 ii. Kepribadian (X1) Data instrumen yang digunakan dalam penelitian pada Variabel Kepribadian (X1) memiliki jumlah item yang valid sebanyak 45 pernyataan, dengan skala pengukuran rating terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif menunjukkan bahwa Data Gambar 3.

Histogram Skor Total Variabel Komitmen Normatif (Y) 30 * AssKbadan, epuaskdan tias K.* Kepribadian mempunyai rentang skor teoretik antara 45 sampai 225, dan rentang skor empiris antara 151 sampai dengan 207, sehingga rentang skor sebesar 56. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 178,35; simpangan baku sebesar 14,36; varians sebesar 206,33; median sebesar 178,00; dan modus sebesar 168,00.

Data kepribadian disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti pada tabel 3, berikut: Tabel 3. Distribusi Frekuensi Skor Kepribadian (X1) Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa data dilanjutkan dengan pembuatan histogram dimana membutuhkan dua sumbu dalam pembuatan histogram, sumbu vertikal digunakan sebagai sumbu frekuensi absolut dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor Kepribadian.

Dalam hal ini pada sumbu *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 31 horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 150,5 sampai 214,5. Angka-angka tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Distribusi frekuensi variabel kepribadian (X1) di atas, didapatkan informasi frekuensi tertinggi pada kelas interval 175 – 182 sebanyak 13 responden (20,63%) dan frekuensi terendah pada kelas interval 207 – 214 sebanyak 2 responden (3,17%).

Nilai dari variabel Kepribadian (X1) yang telah dianalisis dalam tabel distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan dalam bentuk histogram berikut ini: 32 * AssKbadan, epuasKdan tias K.* Gambar 4. Histogram Skor Total Variabel Kepribadian (X1) iii. Kepuasan Kerja (X2) Data instrumen yang digunakan dalam penelitian pada variabel kepuasan kerja (X2) memiliki jumlah item yang valid sebanyak 41 pernyataan, dengan skala pengukuran rating terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif menunjukkan bahwa Data kepuasan kerja mempunyai rentang skor teoretik antara 41 sampai 205, dan *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 33 rentang skor empiris antara 145 sampai dengan 194, sehingga rentang skor sebesar 49. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 170,94; simpangan baku sebesar 12,01; varians sebesar 144,16; median sebesar 170,00; dan modus sebesar 170,00.

Selanjutnya data kepuasan kerja disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti pada tabel 4, berikut: Tabel 4. Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja (X2) Berdasarkan tabel 4 data dilanjutkan dengan pembuatan histogram dimana membutuhkan dua sumbu dalam pembuatan histogram, sumbu vertikal digunakan sebagai sumbu frekuensi absolut dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor kepuasan kerja.

Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas 34 * AssKbadan, epuasKdan tias K.* kelas interval yaitu mulai dari 144,5 sampai 200,5. Angka- angka tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja (X2) di atas, didapatkan informasi frekuensi tertinggi pada kelas interval 166 – 172 sebanyak 13 responden (20,63%) dan frekuensi terendah pada kelas interval 194 – 200 sebanyak 2 responden (3,17%).

Nilai dari variabel kepuasan kerja (X2) yang telah dianalisis dalam tabel distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan dalam bentuk histogram berikut ini: Gambar 5. Histogram Skor Total Variabel Kepuasan Kerja (X2) *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 35 iv. Motivasi Kerja (X3) Instrumen yang digunakan dalam penelitian pada

variabel motivasi kerja (X3) memiliki jumlah item yang valid sebanyak 37 pernyataan, dengan skala pengukuran rating terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif menunjukkan bahwa data motivasi kerja mempunyai rentang skor teoretik antara 37 sampai 185, dan rentang skor empiris antara 124 sampai dengan 166, sehingga rentang skor sebesar 42. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 147,71; simpangan baku sebesar 10,58; varians sebesar 111,58; median sebesar 148,00; dan modus sebesar 135,00.

Selanjutnya data Motivasi Kerja disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti pada tabel 5, berikut: Tabel 5 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja (X3) 36 * AssKbadan, epuaskdan tias K.* Berdasarkan tabel 5, data dilanjutkan dengan pembuatan histogram dimana membutuhkan dua sumbu dalam pembuatan histogram, sumbu vertikal digunakan sebagai sumbu frekuensi absolut dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor motivasi kerja.

Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 123,5 sampai 171,5. Angka-angka tersebut diperoleh dengan jalan mengurangkan angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja (X3) di atas, didapatkan informasi frekuensi tertinggi pada kelas interval 142 – 147 sebanyak 14 responden (22,22%) dan frekuensi terendah pada kelas interval 166 – 177 sebanyak 2 responden (3,17%).

Nilai dari variabel Motivasi Kerja (X3) yang telah dianalisis dalam tabel distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan dalam bentuk histogram berikut ini: *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 37 Gambar 6. Histogram Skor Total Variabel Motivasi Kerja (X3) v. Pengujian Persyaratan Analisis Dalam penggunaan teknik analisis path analisis terdapat uji prasyarat analisis yang harus dipenuhi, dalam penelitian ini pengujian persyaratan analisis yang digunakan adalah : 1) Uji normalitas regresi 2) Uji linearitas dan uji signifikansi regresi.

Uraian hasil pengujian persyaratan analisis tersebut adalah sebagai berikut: 38 * AssKbadan, epuaskdan tias K.* 1) Uji Normalitas Galat Taksiran Data yang digunakan dalam menyusun model regresi harus memenuhi asumsi bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Asumsi normalitas pada dasarnya menyatakan bahwa dalam sebuah model regresi, galat taksiran regresi harus berdistribusi normal.

Uji asumsi tersebut dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menguji normalitas data dari keenam galat taksiran penelitian yang dianalisis. Pengujian persyaratan normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik uji Liliefors. Kriteria pengujian tolak H0 yang

menyatakan bahwa skor tidak berdistribusi normal adalah, jika Lhitung lebih kecil dibandingkan dengan Ltabel.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa $|F(Z_i) - S(Z_i)|$ maksimum yang disimpulkan dengan Lhitung untuk ketiga galat taksiran regresi lebih kecil dari nilai Ltabel, batas penolakan H_0 yang tertera pada tabel Liliefors pada $\alpha = 0,05$ dan $n > 30$ adalah . H_0 : data berasal dari populasi yang berdistribusi normal; H_1 : data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengujiannya adalah jika statistik Lhitung = tabel ($\alpha = 0,05$), maka data galat berdistribusi normal. Sebaliknya jika Lhitung > tabel ($\alpha = 0,05$), data takan tidak berdistribusi normal. *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 39 a. Uji Normalitas Data Galat Taksiran Komitmen Normatif atas Kepribadian (Y atas X1) Perhitungan normalitas galat taksiran dengan menggunakan uji normalitas liliefors pada regresi Y atas X1 diperoleh Lhitung sebesar 0,067. Nilai kritis Liliefors Ltabel untuk $n = 63$ $\alpha = 0,05$ 0,112.

hasil perhitungan uji normalitas tersebut diketahui Lhitung = tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi galat taksiran komitmen normatif (Y) atas kepribadian (X1) berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. b. Uji Normalitas Data Galat Taksiran Komitmen Normatif atas Kepuasan Kerja (Y atas X2) Perhitungan normalitas galat taksiran dengan menggunakan uji normalitas liliefors pada regresi Y atas X2 diperoleh Lhitung sebesar 0,099. Nilai kritis Liliefors Ltabel untuk $n = 63$ $\alpha = 0,05$ 0,112.

hasil perhitungan uji normalitas tersebut diketahui Lhitung = tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi galat taksiran komitmen normatif (Y) atas kepuasan kerja (X2) berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. 40 * AssKbadan, epuasKdan tias K.* c. Uji Normalitas Data Galat Taksiran Komitmen Normatif atas Motivasi Kerja (Y atas X3) Perhitungan normalitas galat taksiran dengan menggunakan uji normalitas liliefors pada regresi Y atas X3 diperoleh Lhitung sebesar 0,061. Nilai kritis Liliefors Ltabel untuk $n = 63$ $\alpha = 0,05$ 0,112 0,093.

hasil perhitungan uji normalitas tersebut diketahui Lhitung = tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi galat taksiran komitmen normatif (Y) atas motivasi kerja (X3) berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. d. Uji Normalitas Data Galat Taksiran Motivasi Kerja atas Kepribadian (X3 atas X1) Perhitungan normalitas galat taksiran dengan menggunakan uji normalitas liliefors pada regresi X3 atas X1 diperoleh Lhitung sebesar 0,055. Nilai kritis Liliefors Ltabel untuk $n = 63$ $\alpha = 0,05$ 0,112.

hasil perhitungan uji normalitas tersebut diketahui Lhitung = tabel, sehingga dapat

disimpulkan bahwa distribusi galat taksiran motivasi kerja (X3) atas kepribadian (X1) berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 41 e. Uji Normalitas Data Galat Taksiran Motivasi Kerja atas Kepuasan Kerja (X3 atas X2) Perhitungan normalitas galat taksiran dengan menggunakan uji normalitas liliefors pada regresi X3 atas X2 diperoleh Lhitung sebesar 0,083. Nilai kritis Liliefors Ltabel untuk n 63 a 0,05 112.

hasil perhitungan uji normalitas tersebut diketahui Lhitung = tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi galat taksiran motivasi kerja (X3) atas kepuasan kerja (X2) berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. f. Uji Normalitas Data Galat Taksiran Kepuasan Kerja atas Kepribadian (X2 atas X1) Perhitungan normalitas galat taksiran dengan menggunakan uji normalitas liliefors pada regresi X2 atas X1 diperoleh Lhitung sebesar 0,052. Nilai kritis Liliefors Ltabel untuk n 63 a 0,05 0,112.

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas tersebut diketahui Lhitung = tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi galat taksiran kepuasan kerja (X2) atas kepribadian (X1) berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. Hasil perhitungan uji normalitas galat taksiran disajikan pada tabel berikut ini: 42 * AssKbadan, epuasKdan tias K .* Tabel 6.

Hasil Uji Normalitas 2) Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Pengujian hipotesis penelitian dilaksanakan dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi model hubungan sedangkan analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kadar pengaruh antar variabel penelitian. Pada tahap permulaan pengujian hipotesis menyatakan bahwa pengaruh antara masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam bentuk persamaan regresi sederhana.

Persamaan tersebut ditetapkan dengan menggunakan data hasil pengukuran yang berupa pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen sedemikian rupa *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 43 sehingga model persamaan regresi merupakan bentuk hubungan yang paling cocok. Sebelum menggunakan persamaan regresi dalam rangka mengambil kesimpulan dalam pengujian hipotesis, model regresi yang diperoleh diuji signifikansi dan kelinearannya dengan menggunakan uji F dalam tabel ANAVA.

Kriteria pengujian signifikansi dan linearitas model regresi ditetapkan sebagai berikut: Regresi signifikan : Fhitung = tabel pada baris regresi Regresi linear : Fhitung < Ftabel pada baris tuna cocok Pada tahap selanjutnya adalah melakukan analisis korelasional dengan meninjau kadar dan signifikansi hubungan antara pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen. 44 * AssKbadan, epuasKdan tias K .* a.

Uji **Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi** Komitmen Normatif atas Kepribadian (Y atas X1) Persamaan regresi ditentukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana, dengan mencari nilai konstanta a dan nilai koefisien b, penyusunan model persamaan regresi antara komitmen normatif dengan kepribadian diperoleh nilai konstanta a = 98,03 dan **koefisien regresi b = 0,434**. Dengan demikian model persamaan regresi sederhana adalah $Y^{\wedge} = 98,03 + 0,434 X1$.

Persamaan regresi harus memenuhi syarat analisis yaitu uji signifikansi persamaan regresi dan uji linieritas regresi, yang kemudian model persamaan regresi bisa **digunakan dalam penarikan kesimpulan**. Hasil perhitungan **uji signifikansi dan linearitas** disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel berikut: *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 45 Tabel 7.

ANAVA **untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi** $Y^{\wedge} = 98,03 + 0,434 X1$
Keterangan : ** : Regresi sangat signifikan ($24,38 > 7,07$ pada $\alpha = 0,01$) ns : Regresi berbentuk linear ($0,803 < 1,64$ pada $\alpha = 0,05$) dk : Derajat kebebasan JK : Jumlah kuadrat RJK : Rata-rata jumlah kuadrat $46 \cdot AssK_{\text{badan}}$, $epuask_{\text{dan tias K}}$. * Persamaan regresi adalah $Y^{\wedge} = 98,03 + 0,434 X1$, untuk uji signifikansi diperoleh Fhitung 24,83 lebih besar dari pada Ftabel (0,01;1:61) 7,07 pada = Karena hitung > Ftabel **maka persamaan regresi dinyatakan** sangat signifikan.

Untuk uji linearitas diperoleh Fhitung sebesar 0,803 lebih kecil dari pada Ftabel (0,05;36:25) sebesar 1,64 pada = . Karena Fhitung < Ftabel maka sebaran titik mendekati garis persamaan regresi dan sebaran titik terestimasi linear dapat diterima. Secara visual **dapat dilihat pada gambar** berikut: Gambar 7. Grafik Persamaan Regresi $Y^{\wedge} = 98,03 + 0,434 X1$ *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 47 b.

Uji **Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi** Komitmen Normatif atas Kepuasan Kerja (Y atas X2) Berdasarkan data hasil perhitungan regresi sederhana untuk penyusunan model persamaan regresi antara komitmen normatif dengan kepuasan kerja, diperoleh konstanta regresi a = 75,37 dan **koefisien regresi b = 0,585**. Dengan demikian model persamaan regresi sederhana adalah $Y^{\wedge} = 75,37 + 0,585 X2$.

Persamaan regresi harus memenuhi syarat analisis yaitu uji signifikansi persamaan regresi dan uji linieritas regresi, yang kemudian model persamaan regresi bisa **digunakan dalam penarikan kesimpulan**. Hasil perhitungan **uji signifikansi dan linearitas** disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel berikut: 48 * AssK_{badan}, $epuask_{\text{dan tias K}}$. * Tabel 8.

ANOVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 75,37 + 0,585 X_2$
Keterangan : ** : Regresi sangat signifikan ns : Regresi berbentuk linear ($0,973 < 1,65$ pada $a = 0,05$) dk : Derajat kebebasan JK : Jumlah kuadrat RJK : Rata-rata jumlah kuadrat
Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP) 49 Persamaan regresi $\hat{Y} = 75,37 + 0,585 X_2$, untuk uji signifikansi diperoleh Fhitung 34,78 lebih besar dari pada Ftabel ($0,01;1:61$) 7,07 pada = Karena hitung $>$ Ftabel maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan.

Untuk uji linearitas diperoleh Fhitung sebesar 0,973 lebih kecil dari pada Ftabel ($0,05;33:28$) sebesar 1,65 pada = Karena Fhitung $<$ Ftabel maka sebaran titik mendekati garis persamaan regresi dan sebaran titik terestimasi linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar berikut: Gambar 8. Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 75,37 + 0,585 X_2$ 50 * AssKbadan, epuasKdan tias K . * c.

Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Motivasi Kerja atas Komitmen Normatif (Y atas X_3) Berdasarkan data hasil perhitungan regresi sederhana untuk penyusunan model persamaan regresi antara komitmen normatif dengan Motivasi Kerja diperoleh konstanta regresi $a = 83,95$ dan koefisien regresi $b = 0,619$ Dengan demikian model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{Y} = 83,95 + 0,619 X_3$.

Persamaan regresi harus memenuhi syarat analisis yaitu uji signifikansi persamaan regresi dan uji linieritas regresi, yang kemudian model persamaan regresi bisa digunakan dalam penarikan kesimpulan. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel berikut: *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 51 Tabel 9.

ANOVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 83,95 + 0,619 X_3$
Keterangan : ** : Regresi sangat signifikan ($28,09 > 7,07$ pada $a = 0,01$) ns : Regresi berbentuk linear dk : Derajat kebebasan JK : Jumlah kuadrat RJK : Rata-rata jumlah kuadrat 52 * AssKbadan, epuasKdan tias K . * Persamaan regresi $\hat{Y} = 83,95 + 0,619 X_3$, untuk uji signifikansi diperoleh Fhitung 28,09 lebih besar dari pada Ftabel ($0,01;1:61$) 7,07 pada aKanaF hitung $>$ Ftabel maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan.

Untuk uji linearitas diperoleh Fhitung sebesar 0,995 lebih kecil dari pada Ftabel ($0,05;33:28$) sebesar 1,64 pada $0,05$. Karena Fhitung $<$ Ftabel maka sebaran titik mendekati garis persamaan regresi dan sebaran titik terestimasi linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar berikut: Gambar 9. Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 83,95 + 0,619 X_3$ *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 53 d.

Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Motivasi Kerja atas Kepribadian (X_3)

atas X1) Berdasarkan data hasil perhitungan regresi sederhana untuk penyusunan model persamaan regresi antara Motivasi Kerja dengan Kepribadian diperoleh konstanta regresi $a = 73,02$ dan koefisien regresi $b = 0,419$. Dengan demikian model persamaan regresi sederhana adalah $X^3 = 73,02 + 0,419 X1$.

Persamaan regresi harus memenuhi syarat analisis yaitu uji signifikansi persamaan regresi dan uji linieritas regresi, yang kemudian model persamaan regresi bisa digunakan dalam penarikan kesimpulan. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel berikut: 54 * AssKbadan, epuaskdan tias K . * Tabel 10.

ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $Y^3 = 73,02 + 0,419 X1$
Keterangan : ** : Regresi sangat signifikan ($29,17 > 6,93$ pada $\alpha = 0,01$) ns : Resirbeuk lnea 1,64 pada $\alpha = 0,05$) dk : Derajat kebebasan JK : Jumlah kuadrat RJK : Rata-rata jumlah kuadrat *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 55
Persamaan regresi $X^3 = 73,02 + 0,419 X1$, untuk uji signifikansi diperoleh Fhitung 29,17 lebih besar dari pada Ftabel ($0,01;1:61$) 7,07 pada α KanaF hitung $>$ Ftabel maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh Fhitung sebesar 1,578 lebih kecil dari pada Ftabel ($0,05:36:25$) sebesar 1,64 pada α 0,05.

Karena Fhitung $<$ Ftabel maka sebaran titik mendekati garis persamaan regresi dan sebaran titik terestimasi linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar berikut: Gambar 10. Grafik Persamaan Regresi $Y^3 = 73,02 + 0,419 X1$ 56 * AssKbadan, epuaskdan tias K . * e. Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Motivasi Kerja atas Kepuasan Kerja (X3 atas X2) Berdasarkan data hasil perhitungan regresi sederhana untuk penyusunan model persamaan regresi antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja diperoleh konstanta regresi $a = 61,39$ dan koefisien regresi $b = 0,505$.

Dengan demikian model persamaan regresi sederhana adalah $X^3 = 61,39 + 0,505 X2$. Persamaan regresi harus memenuhi syarat analisis yaitu uji signifikansi persamaan regresi dan uji linieritas regresi, yang kemudian model persamaan regresi bisa digunakan dalam penarikan kesimpulan.

Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel berikut: *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 57 Tabel 11. ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $Y^3 = 61,39 + 0,505 X2$
Keterangan : ** : Regresi sangat signifikan ($29,87 > 7,07$ pada $\alpha = 0,01$) ns : Regresi berbentuk linear dk : Derajat kebebasan JK : Jumlah kuadrat RJK : Rata-rata jumlah kuadrat 58 * AssKbadan, epuaskdan tias K . *

Persamaan regresi $X^3 = 61,39 + 0,505 X_2$, untuk uji signifikansi diperoleh Fhitung 29,87 lebih besar dari pada Ftabel (0,01;1:61) 7,07 pada 0,01. re hitung > Ftabel maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh Fhitung sebesar 0,786 lebih kecil dari pada Ftabel (0,05:33:28) sebesar 1,65 pada = Karena Fhitung < Ftabel maka sebaran titik mendekati garis persamaan regresi dan sebaran titik terestimasi linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar berikut:: Gambar 11.

Grafik Persamaan Regresi $Y^2 = 61,39 + 0,505 X_2$ *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 59 f. Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Kepuasan Kerja atas Kepribadian (X_2 atas X_1) Berdasarkan data hasil perhitungan regresi sederhana untuk penyusunan model persamaan regresi antara Kepuasan Kerja dengan Kepribadian diperoleh konstanta regresi $a = 100,62$ dan koefisien regresi $b = 0,394$.

Dengan demikian model persamaan regresi sederhana adalah $X^2 = 100,62 + 0,394 X_1$. Persamaan regresi harus memenuhi syarat analisis yaitu uji signifikansi persamaan regresi dan uji linieritas regresi, yang kemudian model persamaan regresi bisa digunakan dalam penarikan kesimpulan.

Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel berikut: 60 * AssKbadan, epuaskdan tias K.* Tabel 12. ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $Y^2 = 100,62 + 0,394 X_1$ Keterangan : ** : Regresi sangat signifikan (17,45 > 7,07 pada $\alpha = 0,01$) ns : Regresi berbentuk linear dk : Derajat kebebasan JK : Jumlah kuadrat RJK : Rata-rata jumlah kuadrat *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 61 Persamaan regresi $X^2 = 100,62 + 0,394 X_1$, untuk uji signifikansi diperoleh Fhitung 17,45 lebih besar dari pada Ftabel (0,01;1:61) 7,07 pada α KanaF hitung > Ftabel maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan.

Untuk uji linearitas diperoleh Fhitung sebesar 1,433 lebih kecil dari pada Ftabel (0,05:36:25) sebesar 1,64 pada 0,05, Hal ini berarti garis regresi Kepuasan Kerja (X_2) atas Kepribadian (X_1) berpola linear. Karena Fhitung < Ftabel maka sebaran titik mendekati garis persamaan regresi dan sebaran titik terestimasi linear dapat diterima.

Secara visual dapat dilihat pada gambar berikut: Gambar 12. Grafik Persamaan Regresi $Y^2 = 100,62 + 0,394 X_1$ * AssKbadan, epuaskdan tias K.* Keseluruhan hasil uji signifikansi dan linearitas regresi dirangkum pada tabel berikut ini. Tabel 13. Rangkuman Hasil Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi Keterangan : ** : Sangat signifikan ns : Non signifikan (regresi linear) *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 63 vi. Pengujian Hipotesis 1) Pengujian model a. Koefisien jalur struktur 1 Tabel 14.

Koefisien jalur dan Uji Signifikansi Jalur struktur 1 Keterangan: * Signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$) ** Sangat Signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,01$) Dari tabel koefisien jalur, hasil analisis diperoleh nilai koefisien jalur p_{21} sebesar 0,472 dan $t_{hitung} = 4,18$, dengan $t_{tabel}(0,05:59) = 2,00$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, tolak H_0 , artinya bahwa variabel X_1 berpengaruh langsung positif terhadap variabel X_2 .

Dengan demikian terbukti, bahwa Kepribadian berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja. Secara struktural diagram jalur X_1 ke X_2 dapat dilihat seperti pada gambar berikut: Gambar 13. Koefisien jalur struktur 1 $X_1 X_2 p_{21} = 0,472$ * AssKbadan, epuasKdan tias K . * b. Koefisien jalur struktur 2 Tabel 15.

Koefisien jalur dan Uji Signifikansi Jalur struktur 2 Keterangan: * Signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$) ** Sangat Signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,01$) Dari tabel koefisien jalur, hasil analisis diperoleh nilai koefisien jalur p_{31} sebesar 0,384 dan $t_{hitung} = 3,51$, dengan $t_{tabel}(0,05:60) = 2,00$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, tolak H_0 , artinya bahwa variabel X_1 berpengaruh langsung positif terhadap variabel X_3 .

Dengan demikian terbukti, bahwa Kepribadian berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja. Hasil analisis diperoleh nilai koefisien jalur p_{32} sebesar 0,392 dan $t_{hitung} = 3,59$, dengan $t_{tabel}(0,05:60) = 2,00$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, tolak H_0 , artinya bahwa variabel X_2 berpengaruh langsung positif terhadap variabel X_3 . Dengan demikian terbukti, bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja.

Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP) 65 Secara struktural diagram jalur X_1 dan X_2 ke X_3 dapat dilihat seperti pada gambar berikut: Gambar 14. Koefisien jalur struktur 2 c. Koefisien jalur struktur 3 Tabel 16. Koefisien jalur dan Uji Signifikansi Jalur struktur 3 Keterangan: * Signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$) ** Sangat Signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,01$) $X_1 X_2 PA X_3 LA p_{31} = 0,384 p_{32} = 0,392$ 66 * AssKbadan, epuasKdan tias K . *

Dari tabel koefisien jalur, hasil analisis diperoleh nilai koefisien jalur p_{y1} sebesar 0,239 dan $t_{hitung} = 2,02$, dengan $t_{tabel}(0,05:59) = 2,00$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, tolak H_0 , artinya bahwa variabel X_1 berpengaruh langsung positif terhadap variabel Y . Dengan demikian terbukti, bahwa Kepribadian berpengaruh langsung terhadap Komitmen Normatif.

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien jalur p_{y2} sebesar 0,366 dan $t_{hitung} = 3,09$, dengan $t_{tabel}(0,05:59) = 2,00$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, tolak H_0 , artinya bahwa variabel X_2 berpengaruh langsung positif terhadap variabel Y . Dengan demikian terbukti, bahwa

Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Komitmen Normatif. Hasil analisis diperoleh nilai koefisien jalur β_3 sebesar 0,216 dan thitung 2,30, dengan ttabel(0,05:59) = 2,00, sehingga thitung > ttabel, tolak H0, artinya bahwa variabel X3 berpengaruh langsung positif terhadap variabel Y. Dengan demikian terbukti, bahwa Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Komitmen Normatif.

Secara struktural diagram jalur X1, X2 dan X3 ke Y dapat dilihat seperti pada gambar berikut: . *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 67 Gambar 15. Koefisien jalur struktur 3 Besaran Pengaruh langsung dan uji signifikansi setiap jalur (Path Analysis) dirangkum pada table berikut : Tabel 17. Rangkuman hasil uji signifikansi jalur 68 * AssKbadan, epuasKdan tias K .*

Secara struktural diagram keseluruhan jalur setiap struktur dapat dilihat pada Gambar berikut : Gambar 16. Diagram Jalur kausal pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y vii. Pengujian hipotesis Berdasarkan pengujian analisis jalur tersebut di atas, maka dapat dijelaskan pengujian hipotesis sebagai berikut: a.

Hipotesis pertama: terdapat pengaruh langsung positif Kepribadian (X1) terhadap Komitmen Normatif (Y). Hipotesis statistik yang diuji adalah berpengaruh langsung positif kepribadian (X1) terhadap komitmen normatif (Y) *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 69 Secara statistik: H0 : $\beta_1 = 0$ H1 : $\beta_1 > 0$ Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur pengaruh langsung kepribadian (X1) terhadap komitmen normative (Y) dirolh fiejur y1 sebesar 0,239 dengan thitung = 2,02, sedangkan nilai ttabel = (a 0,05; dk = 59). Oleh karena thitung > ttabel, maka H0 ditolak, H1 diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap komitmen normatif. b. Hipotesis kedua: terdapat pengaruh langsung positif Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Normatif (Y) Hipotesis statistik yang diuji adalah berpengaruh langsung positif Kepuasan Kerja (X2) terhadap komitmen normatif (Y).

Secara statistik: H0 : $\beta_2 = 0$ H1 : $\beta_2 > 0$ Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur pengaruh langsung Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Normatif (Y) dirolekoesinal? y2 70 * AssKbadan, epuasKdan tias K .* sebesar 0,366 dengan thitung = 3,09, sedangkan nilai ttabel = 2,00 = 0,05; dk = 59). Oleh karena thitung > ttabel, maka H0 ditolak, H1 diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen normatif. c. Hipotesis ketiga: terdapat pengaruh langsung positif Motivasi Kerja (X3) terhadap Komitmen Normatif (Y) Hipotesis statistik yang diuji

adalah berpengaruh langsung positif **motivasi Kerja (X3) terhadap** komitmen normatif (Y).

Secara statistik: $H_0 : \beta_3 = 0$ $H_1 : \beta_3 > 0$ Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur pengaruh langsung **motivasi kerja (X3) terhadap** komitmen normatif (Y) dirolekoesin I? y3 sebesar 0,216, dengan thitung = 2,30 sedangkan nilai ttabel = 2,00 (a dk = 59). Oleh karena thitung > ttabel, maka H_0 ditolak, H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen Normatif. .

Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP) 71 d. Hipotesis keempat: **terdapat pengaruh langsung positif Kepribadian (X1) terhadap Motivasi Kerja (X3)**. Hipotesis statistik yang diuji adalah berpengaruh langsung positif Kepribadian (X1) terhadap Motivasi Kerja (X3). Secara statistik: $H_0 : \beta_{31} = 0$ $H_1 : \beta_{31} > 0$ Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur pengaruh langsung Kepribadian (X1) terhadap Motivasi Kerja (X3) dirolh fiej? 31 sebesar 0,384 dengan thitung = 3,51, sedangkan nilai ttabel = 2,00 (a 0,05; dk = 60). Oleh karena thitung > ttabel, maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja. e. Hipotesis kelima: **terdapat pengaruh langsung positif Kepuasan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (X3)**. Hipotesis statistik yang diuji adalah berpengaruh langsung positif Kepuasan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (X3). 72 * AssKbadan, epuaskdan tias K. *

Secara statistik: $H_0 : \beta_{32} = 0$ $H_1 : \beta_{32} > 0$ Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur pengaruh langsung kepuasan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (X3) peekoesin I? 32 sebesar 0,392 dengan thitung = 3,59, sedangkan nilai ttabel = (a 0,05; dk = 60). Oleh karena thitung > ttabel, maka H_0 ditolak, H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja. f.

Hipotesis kelima: **terdapat pengaruh langsung positif Kepribadian (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X2)**. Hipotesis statistik yang diuji adalah berpengaruh langsung positif Kepribadian (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X2) Secara statistik: $H_0 : \beta_{21} = 0$ $H_1 : \beta_{21} > 0$ Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur pengaruh langsung kepribadian (X1) terhadap kepuasan kerja (X2) peekoesin I? 32 sebesar 0,472 *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 73 dengan thitung = 4,18, sedangkan nilai ttabel = (a 0,05; dk= 61). Oleh karena thitung > ttabel, maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung

positif terhadap motivasi kerja. Rangkuman keenam hipotesis dapat dilihat pada tabel 18, berikut: Tabel 18. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung Koefisien Jalur thitung t tabel Keputusan Uji X1 terhadap Y 0,239 2,02 2,00 H0 ditolak, H1 diterima.

Ada pengaruh langsung positif X1 terhadap Y X2 terhadap Y 0,366 3,09 2,00 H0 ditolak, H1 diterima. Ada pengaruh langsung positif X2 terhadap Y 74 * AssKbadan, epuaskdan tias K . * Pengaruh Langsung Koefisien Jalur thitung t tabel Keputusan Uji X3 terhadap Y 0,216 2,30 2,00 H0 ditolak, H1 diterima.

Ada pengaruh langsung positif X3 terhadap Y X1 terhadap X3 0,384 3,51 2,00 H0 ditolak, H1 diterima. Ada pengaruh langsung positif X1 terhadap X3 X2 terhadap X3 0,392 3,59 2,00 H0 ditolak, H1 diterima. Ada pengaruh langsung positif X2 terhadap X3 X1 terhadap X2 0,472 4,18 2,00 H0 ditolak, H1 diterima.

Ada pengaruh langsung positif X1 terhadap X2 *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 75 Pengaruh tidak langsung 1. Pengaruh tidak langsung Kepribadian (X1) terhadap Motivasi Kerja (X3) melalui Kepuasan Kerja (X2) adalah hasil koefisien jalur (p21) dan (p32) = (0,472) (0,392) = 0,185 2.

Pengaruh tidak langsung Kepribadian (X1) terhadap Komitmen Normatif (Y) melalui Motivasi Kerja (X3) adalah hasil koefisien jalur (p31) dan (py3) = (0,384) (0,216) = 0,083 3. Pengaruh tidak langsung Kepribadian (X1) terhadap Komitmen Normatif (Y) melalui Kepuasan Kerja (X2) adalah hasil koefisien jalur (p21) dan (py2) = (0,472) (0,366) = 0,173 4.

Pengaruh tidak langsung pengaruh langsung positif Kepribadian (X1) terhadap Komitmen Normatif (Y) melalui Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) adalah hasil koefisien jalur (p21) (p32) dan (py3) = (0,472) (0,392) (0,216) = 0,04 5. Hipotesis kedua: terdapat pengaruh langsung positif Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Normatif (Y) melalui Motivasi Kerja (X3) adalah hasil koefisien jalur (p32) dan (py3) = (0,392) (0,216) = 0,085 76 * AssKbadan, epuaskdan tias K . * Pengaruh total 1.

Pengaruh total Kepribadian (X1) terhadap Komitmen Normatif (Y) = (py1) + (p21) (p32) (py3) = 0,239 + 0,04 = 0,279 2. Pengaruh total Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Normatif (Y) = (py2) + (p32) (py3) = 0,366 + 0,085 = 0,451 3. Pengaruh total Kepribadian (X1) terhadap Motivasi Kerja (X3) = (p31) + (p21) (p32) = 0,384 + 0,185 = 0,569 2.

Pembahasan Hasil Penelitian Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis

menunjukkan bahwa keenam hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara umum terbukti setiap jalur berpengaruh langsung positif. Secara rinci, pembahasan analisis dan pengujian hipotesis penelitian diuraikan sebagai berikut: 1) Kepribadian **Berpengaruh Langsung Positif terhadap** Komitmen Normatif Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai koefisien jalur (β_1) sebesar 0,239 yang artinya tolak H_0 terima H_1 **hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap komitmen** normatif kepala sekolah.

Hasil dari analisis jalur antara variabel kepribadian dengan *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 77 variabel komitmen normatif memberikan pengertian bahwa pengaruh kepribadian terhadap komitmen normatif adalah positif, yang dapat diartikan bahwa semakin baik kepribadian maka komitmen normatif kepala sekolah akan meningkat, begitu juga sebaliknya semakin rendah kepribadian akan diikuti rendahnya komitmen normatif kepala sekolah.

Berdasarkan hasil analisis data di atas, dan perhitungan statistik yang telah dijelaskan, hal ini juga didukung dari hasil penelitian yang menyatakan adanya pengaruh langsung kepribadian terhadap komitmen normatif sebagai berikut : Natarajan kumar (2012) berpendapat bahwa : Values will be Values of openness, fairness, committed to the organization both **and moral integrity are** most affectively and normatively which is the predictors of organizational commitment highest form of organizational commit and personal values. Personal & Organizational Values tional values and congruence between the two are significant in determining orga nizational commitment.

Further, if the organization selects personnel with high values **of openness, fairness, logic and moral integrity** and 78 * AssKbadan, epuaskdan tias K .* promote these values in the organization it will have a workforce more affectively and normatively committed. Kepala sekolah memiliki nilai keterbukaan, keadilan, komitmen terhadap organisasi, dan integritas moral merupakan yang paling efektif dan normatif dalam memprediksi komitmen organisasi bentuk nilai tertinggi dari komitmen organisasi dan kepribadian.

Nilai kepribadian signifikan dalam menentukan komitmen organizational, dan **kepala sekolah harus memiliki** pribadi dengan nilai keterbukaan, keadilan, logika, dan integritas moral yang tinggi dan mempromosikan kepribadian dalam organisasinya, maka akan menjadi yang lebih efektif dan berkomitmen secara normatif. Pendapat lain dikemukakan oleh Siripapun Leephajaroen (2016), The findings above revealed that **the big-five personality traits and organizational commitment** have positiveconscientious personality, and normative commitment.

ciri-ciri kepribadian dan komitmen organisasi, **kepala sekolah harus memiliki** kepribadian

bersikap keterbukaan, dan komitmen normatif. *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 79 2) **Kepuasan Kerja Berpengaruh Langsung Positif terhadap** Komitmen Normatif Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai koefisien jalur (β_2) sebesar 0,366 yang artinya tolak H_0 terima H_1 hal ini membuktikan bahwa **terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap komitmen** normatif kepala sekolah.

Hasil analisis jalur antara variabel Kepuasan Kerja dengan variabel komitmen normatif memberikan pengertian bahwa **pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen** normatif adalah positif, yang dapat diartikan kepuasan kerja **yang baik akan meningkatkan** komitmen normatif kepala sekolah, begitu juga sebaliknya semakin buruk kepuasan kerja akan diikuti rendahnya komitmen normatif.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Xiang Yao and Lei Wang (2008) bahwa normative commitment partially mediated the relationships of value internalization with job satisfaction, Normative commitment also partially mediated the relationship of reii wih ob iact Komitmen normatif memiliki hubungan internalisasi dengan nilai 80 * AssKbadan, epuaskdan tias K.* kepuasan kerja, dan hubungan timbal balik dengan kepuasan kerja. Sementara itu Yannis Markovits, Ann J.

Davis, Doris Fay & Rolf van Dick (2010) berpendapat bahwa, This study intended to identified significant impacts of sector on the relationship between affective and normative commitment, and the extrinsic and intrinsic dimensions of job satisfaction. Penelitian ini untuk mengidentifikasi dampak signifikan pada hubungan antara komitmen normatif, dan dimensi ekstrinsik dan intrinsik kepuasan kerja.

3) Motivasi Kerja **Berpengaruh Langsung Positif terhadap** Komitmen Normatif Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai koefisien jalur (β_3) sebesar 0,216 yang artinya tolak H_0 terima H_1 hal ini membuktikan bahwa **terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap komitmen** normatif kepala sekolah. Hasil analisis jalur antara variabel motivasi kerja dengan variabel komitmen normatif memberikan pengertian bahwa pengaruh **motivasi kerja terhadap komitmen** normatif adalah positif, yang dapat diartikan *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 81 tingkat **motivasi kerja yang tinggi akan** meningkatkan komitmen normatif kepala sekolah, begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat motivasi kerja akan diikuti rendahnya komitmen normatif kepala sekolah.

Hal ini dikemukakan oleh Huang Yundong (2015), bahwa : intrinsic motivation is positively associated with normative commitment. This hypothesis is supported by the SEAnalsi($p < 0.01$). suls indicate that individuals with high levels of intrinsic motivation **are more likely to** have high normative commitment.

The effect size of intrinsic motivation on normative commitment is 0.192, which means that 19.2 percent of the variance of normative commitment is explained by intrinsic motivation. Normative commitment refers to a feeling of obligation to continue employment. Previous work on the relation between intrinsic motivation and normative commitment is very limited.

As mentioned, the social value or obligation that keeps an individual working in a certain organization is not a personal need or goal, but the personal needs of all social members may shape social values. 82 * AssKbadan, epuasKdan tias K . * Komitmen normatif mengacu pada perasaan kewajiban untuk pekerjaan. Hubungan antara motivasi intrinsik dan komitmen normatif sangat terbatas.

Nilai atau kewajiban sosial yang membuat kepala sekolah bekerja bukanlah kebutuhan atau tujuan pribadi, tetapi kebutuhan pribadi dapat membentuk nilai sosial. 4) Kepribadian Berpengaruh Langsung Positif terhadap Motivasi Kerja Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai koefisien jalur ($p31$) sebesar 0,384 yang artinya tolak H_0 terima H_1 hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif Kepribadian terhadap Motivasi Kerja kepala sekolah.

Hasil analisis jalur antara variabel kepribadian dengan variabel motivasi kerja memberikan pengertian bahwa pengaruh kepribadian terhadap motivasi kerja adalah positif, yang dapat diartikan semakin baik kepribadian maka motivasi kerja kepala sekolah akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya semakin rendah Kepribadian akan diikuti rendahnya komitmen normative kepala sekolah. Hal ini dikemukakan oleh penelitian Yahaya et al.,(2012), bahwa : *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 83 Big Five Personality, competitive, motivation and organisation commitment can influence job satisfaction of the manufacturing workers.

By defining the Big Five Personality dimensions as stable individual differences in peemotvonalretitrcrid I es of environmental stimuli, we hope to contribute to a renaissance of motivational approaches to explain human personality. Dimensi Model lima besar Kepribadian, kompetitif, motivasi dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Lima Dimensi Kepribadian sebagai perbedaan individual kepala sekolah yang stabil dalam kemanusiaan, kami berharap dapat berkontribusi pada pendekatan motivasi untuk menjelaskan kepribadian individu kepala sekolah. Sedangkan Griffin et al., (2017) mengemukakan bahwa, We noted earlier that individual differences play a key role in motivation. Simply put, different things motivate different people.

As we explored in detail in our last two chapters, people have different abilities, needs, personalities, values, and self concept. Perbedaan seorang kepala sekolah memainkan peran kunci dalam motivasi. 84 * AssKbadan, epuaskdan tias K.* Didalam penelitian ini secara terperinci dalam setiap kepala sekolah memiliki kemampuan, kebutuhan, kepribadian, nilai, dan konsep diri yang berbeda 5) **Kepuasan Kerja Berpengaruh Langsung Positif terhadap** Motivasi Kerja Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai koefisien jalur (p_{32}) sebesar 0,392 yang artinya tolak H_0 terima H_1 **hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap** motivasi kerja.

Hasil analisis jalur antara variabel kepuasan kerja dengan variabel motivasi kerja memberikan pengertian bahwa **pengaruh kepuasan kerja terhadap** motivasi kerja adalah positif, yang dapat diartikan semakin baik kepuasan kerja maka **motivasi kerja kepala sekolah** akan meningkat, begitu juga sebaliknya semakin buruk kepuasan kerja akan diikuti rendahnya motivasi kerja. Hal ini dikemukakan Griffin et al.,

(2017), menyatakan bahwa : Our attitudes and values about work also influence our job satisfaction. Someone with a negative attitude toward work is less likely to be satisfied with any job than someone with a positive attitude toward work. Employees who find intrinsic value in their work are doing what is important to them. *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 85 work.

Employees who find intrinsic value in their work are doing what is important to them. Sikap dan nilai-nilai tentang pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepala sekolah dengan sikap negatif terhadap pekerjaan cenderung kurang puas dengan pekerjaan apa pun selain seorang **kepala sekolah yang memiliki** sikap positif terhadap pekerjaan.

Kepala sekolah yang menemukan nilai intrinsik dalam pekerjaannya melakukan apa yang penting bagi mereka Sikap dan nilai-nilai pekerjaan kepala sekolah mempengaruhi kepuasan kerja. Seorang kepala sekolah memiliki sikap negatif cenderung kurang puas terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang **kepala sekolah yang memiliki** sikap positif terhadap pekerjaannya, mendapatkan nilai intrinsik dalam pekerjaan tersebut dengan melakukan yang penting baginya.

Bang Cheng Liu & Thomas Li Ping Tang (2011) berpendapat bahwa : In this study, public servants with higher public service motivation had significantly higher job satisfaction. Dalam penelitian ini, Kepala sekolah SMA negeri dengan 86 * AssKbadan, epuaskdan tias K.* motivasi yang lebih tinggi **memiliki kepuasan kerja yang** lebih tinggi secara signifikan 6) Kepribadian **Berpengaruh Langsung Positif terhadap** Kepuasan Kerja Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai koefisien jalur (p_{21}) sebesar 0,472 yang artinya tolak H_0 terima H_1 **hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif**

kepribadian terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis jalur antara variabel kepribadian dengan variabel kepuasan kerja memberikan pengertian bahwa pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja adalah positif, yang dapat diartikan semakin baik Kepribadian maka Kepuasan Kerja akan semakin baik, begitu juga sebaliknya semakin rendah Kepribadian akan di ikuti buruknyanya citra insitusi. Griffin et al.,

(2017) berpendapat bahwa The factors that have the greatest influence on job satisfaction are: the work itself, attitudes, values, and personality. Faktor-faktor yang memiliki pengaruh pada kepuasan kerja adalah: pekerjaan itu sendiri, sikap, nilai, dan kepribadian. *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 87 Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Elisabeth Hahn et al.,

(2016), bahwa : The relations between job satisfaction and the Big Five personality factors and found the expected correlational pattern. The results were in line with the meta-analysis by Judge, such that the highest correlations with job satisfaction were found for Neuroticism, Conscientiousness, and Extraversion. Additionally, a multivariate regression model revealed that these three factors had significant effects on job satisfaction.

Hubungan antara kepuasan kerja dan faktor Big Five kepribadian menemukan pola korelasional yang diharapkan. Hasilnya sejalan dengan meta analisis, sehingga korelasi tertinggi dengan kepuasan kerja ditemukan untuk Neuroticism, Conscientiousness, dan Extraversion. Selain itu, model regresi multivariat mengungkapkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja 88 * AssKbadan, euasKdan tias K .* 3. KESIMPULAN, SARAN, DAN IMPLIKASI 1.

Kesimpulan Berdasarkan analisis yang telah dilaksanakan, temuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan kepribadian terhadap komitmen normatif. 2) Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen normatif. 3) Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen normatif.

4) Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan kepribadian terhadap motivasi kerja. 5) Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. 6) Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan kepribadian terhadap kepuasan kerja . *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 89 2.

Saran Saran terhadap pihak – pihak terkait secara langsung atau tidak langsung adalah :

1) Pemerintah Provinsi DKI Jakarta melalui Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta untuk memberikan pendidikan dan pelatihan secara kontinu kepada Kepala Sekolah SMK Negeri di DKI Jakarta dalam peningkatan komitmen normatif kepala sekolah. 2) Kepala sekolah sebagai pemimpin dan inovator (pembaharu) dapat memberi teladan kepada guru – guru dalam tindakan untuk meningkatkan komitmen normatif dalam pencapaian tujuan organisasi.

3) Hasil Penelitian ini hendaknya dapat dijadikan bahan rujukan dalam melakukan penelitian lanjutan terkait kepribadian, kepuasan kerja, motivasi kerja, terhadap komitmen normatif. Pengkajian lebih lanjut variabel komitmen normatif dihubungkan dengan variabel lain dapat memperkaya pengetahuan tentang faktor – faktor yang mempengaruhi peningkatan komitmen normatif Kepala Sekolah SMK Negeri di DKI Jakarta. 90 * AssKbadan, epuasKdan tias K .* 3.

Implikasi Berdasarkan temuan tersebut di atas, 1) Jika kepala sekolah memiliki 5 model kepribadian Conscientiousness (berhati – hati, dapat diandalkan, disiplin diri, bertanggung jawab, tangguh/gigih), Agreeableness (ramah, sopan, bersungguh – sungguh, peduli, senang bersahabat, dapat bekerja sama, baik hati), Emotional stability/ Neuroticism (stabilitas emosi konsisten tenang), Openness to experience (terbuka terhadap pengalaman, penuh imajinasi/ banyak ide, selalu ingin tahu, sensitif, memiliki intelektualitas, berpikiran luas), Extraversion (proaktif, terhadap komunikasi dengan orang lain, santai, kreatif, banyak cerita, tegas, mudah bersosialisasi) maka akan mempengaruhi cara pandang kepala sekolah terhadap organisasi yang dipimpinnya dengan sendirinya akan mempengaruhi komitmen normatif kepala sekolah tersebut; 2) Jika kepuasan kerja kepala sekolah meningkat maka komitmen kepala sekolah akan nilai dasar dan kewajibannya untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi ikut meningkat; 3) Jika motivasi kepala sekolah meningkat maka keterikatannya terhadap kewajiban-kewajibannya dalam organisasi yang dipimpinnyapun meningkat.

Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP) 91 Hasil penelitian ini memberikan implikasi: kepribadian kepala sekolah yang baik, terpenuhinya kepuasan kerja, dan tingginya motivasi kerja dapat meningkatkan komitmen kepala sekolah terhadap organisasi. Oleh karena itu, di dalam sebuah organisasi sekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin seharusnya menjalankan kewajiban-kewajiban sesuai wewenangnya dengan tepat dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

Selain itu, dapat diinformasikan jika semakin terpenuhinya kepuasan kerja kepala sekolah, maka akan melahirkan motivasi dalam diri kepala sekolah baik motivasi dari dalam maupun motivasi dari luar. Untuk meningkatkan komitmen normatif kepala sekolah, hal yang harus diperhatikan adalah adanya kepuasan kerja yang tinggi dari

kepala sekolah.

Hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja kepala sekolah akan melahirkan **motivasi kerja yang tinggi** maka akan dapat menghasilkan komitmen normatif yang tinggi pula. 92 * AssKbadan, epuasKdan tias K .* DAFTAR PUSTAKA 1.

Sindonews, <https://daerah.sindonews.com/read/954683/>

31/kadisdik-dki-jakarta-pecat-9-kepala-sekolah- 1421989178 (diakses tanggal 13 Maret 2017). 2. Kompasiana, <http://www.kompasiana.com/panyaruwe/d>

an-sebaliknya-komitmen-guru-adalah-komitmen-

kepala-sekolah_54ff9dd8a33311764c510aad(diakses tanggal 18 Maret 2017). 3. Sohail,

A., S ar, SaemS., sr S., & Azeem, M. (2014). Effect of Work **Motivation and Organizational**

Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). 4. Choi, D.,

Oh, I. S.,

& Colbert, A. E. (2015). Understanding organizational commitment: A meta- analytic

examination of the roles of the five-factor model of personality and culture. **Journal of**

Applied Psychology, 100(5), 1542 – 1567. <https://doi.org/10.1037/apl0000014>. 5. Köse, S.

D., & Köse, T. (2017). **The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment of**

Healthcare Personnel.

IOSR **Journal of Business and** *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 93

Management, 19(01), 54 – 59. <https://doi.org/10.9790/487x-1901025459>. 6. Gangai K.

Nath, R. Agrawal (2015). **Job Satisfaction and Organizational Commitment: Is it**

Important For Employee Performance, **Int. J. Manag. Bus. Res.**, Volume 5 (4), hal 269-

278. 7. Al Madi, F., Al-Madi, F. N., Assal, H., Shrafat, F., & Zeglat, D. (2017).

The **Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment The Impact of**

Open Information Flows on Supply Chain Performance in the Jordanian Industrial Sector.

View project **The Impact of Employee Motivation on Organizational** Commitment. In

European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN (Vol. 9, Issue 15).

Online. <https://www.researchgate.net/publication/317344795>. 8. Utami, Purwani. (2018).

Pengaruh **Supervisi Dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru Sma**

Negeri Se Kota Bekasi. *Visipena Journal*. 9. 358-373. [10.46244/visipena.v9i2.465](https://doi.org/10.46244/visipena.v9i2.465). 9.

Colquitt. Jason A., Jeffrey A. Lepine, Jeffrey A. & Wesson, Michael J. (2009).

Organizational Behavior, New York: McGraw-Hill Education Inc. 94 * AssKbadan,

epuasKdan tias K .* 10. Kinicky, Angelo and Mel Fugate (2016). *Organizational Behavior a*

Practical, Problem Solving Approach.

New York : McGraw-Hill Education, Inc. 11. Utami, Purwani. (2017). *Pengaruh Iklim Kerja*,

Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sman Se-Kota Bekasi. *Visipena Journal*. 8. 17-32. 10.46244/visipena.v8i1.374. 12. Schermerhorn, John. R., Hunt, James. G., Osborn, RihaN. *OrgazailBeviEent Eton.* US: John Wiley & Sons, 2011. 13. McShane Steven L, and Von Glinow, Mary, Ann (2015).

Organizational **Behavior Emerging Knowledge and Practice for the Real** World, New York: McGraw- Hill Education. 14. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2009. 15. Bambang Prasetyo dan Lina Miftakhul Jannah. (2011). **Metode Penelitian Kuantitatif**. Jakarta: Raja Grafindo Persada 16. Bang Cheng Liu, & Thomas Li Ping Tang. (2011).

Does The Love of Money Moderate The Relationship Between Public Service Motivation and Job *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 95 Satisfaction? The Case of Chinese Professionals in the Public Sector. *Public Administration Review*, 71(5), 718 – 727. 17. Elisabeth Hahn, Juliana Gottschling, Cornelius J. Ko¨nig, & Frank M. Spinath. (2016). The Heritability of Job Satisfaction Reconsidered: Only Unique Environmental Influences Beyond Personality.

J Bus Psychol, 31, 217 – 231. 18. Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2017). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Cengage Learning. 19. Huang, Y. D. (2015). **Impact of Intrinsic Motivation on Organizational Commitment: Empirical Evidences from** China. *International Business and Management*, 11(3), 31 – 44. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.3968/7723>. 20. Kumar, N. (2012).

Relationship of Personal & Organizational Values with Organizational Commitment. *Indian Journal of Industrial Relations*, 48(2), 306 – 314. 21. Leephaijaroen, S. (2016). **Effects of the big-five personality traits and organizational commitments on organizational citizenship behavior of support staff at 96 * AssKbadan, epuaskDan tias K**. * **Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand. Kasetart** *Journal of Social Sciences*, 37, 104 – 111. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.kjss.2015.03>.

002. 22. Xiang Yao, & Lei Wang. (2008). Socially oriented values and reciprocity norm predict organizational commitment. , *Asian Journal of Social Psychology*, 11, 247 – 252. 23. Yahaya, A., Yahaya, N., Bon, A. T., Ismail, S., & Noor, N. M. (2012). **The relationship between big five personality with work motivation, competitiveness and job satisfaction.** *Elixir Psychology*, 44, 7454 – 7461. Yannis Markovits, Ann J. Davis, Doris Fay, & Rolf van Dick. (2010).

The **Link Between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Differences Between Public and Private Sector Employees.** Routledge Taylor and Fracis Group

International Public Management Journal, 13(2), 177 – 196. *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 97 PROFIL PENULIS Dr. Hegar Harini, S.E., M.Pd Anak bungsu dari tiga bersaudara. Dari pasangan Bapak H. Daram Waryadi, dan Almarhumah Ibu Hj. Waryuni.

Latar belakang pendidikan tahun 1988 tamat sekolah dari SD YPK Wijaya, Tahun 1991 tamat sekolah dari SMP Negeri 19 Jakarta, Tahun 1994 tamat sekolah dari SMA Muhammadiyah 3 Jakarta, Tahun 1998 tamat kuliah dari S1 Muhammadiyah Jakarta, Fakultas Ekonomi Manajemen mendapatkan Beasiswa Supersemar, Tahun 2013 tamat kuliah S2 UNJ Jurusan Manajemen Pendidikan, dan Pada Tahun 2019 tamat kuliah S3 UNJ Jurusan Manajemen Pendidikan melalui Beasiswa BPP-DN.

Artikel Jurnal Penelitian yang dimiliki terindeks Thomson Reuters dan artikel yang terindeks Scopus (Scopus ID 57212883833). Pengalaman Kerja pada tahun 2004 sebagai Research Executive di Perusahaan Marketing Riset dan Advertising PT.Taylor Nelson Sofres (TNS), tahun 2008 sebagai Guru SD di SD Swasta Nusa Indah selama 2 tahun, tahun 2010 sampai saat ini bekerja di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia 98 * AssKbadan, epuasKdan tias K.* (LPPI) Jakarta, Pusdiklat Bank Indonesia di Divisi Pelatihan.

Tahun 2013 hingga Saat ini sebagai dosen tetap di STKIP Kusumanegara Prodi PPKN. MoHi: Segguhn rsm sultaa kemudahan, dan apabila telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Tidak ada Kesen keuangartongalh” *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 99 Dr. Purwani Puji Utami, S.E., M.Pd, lahir di Wonogiri, 1982.

Anak tunggal dari pasangan Bapak Sri Hartopo dan Almarhumah Ibu Winarsih. Menikah dengan Nasri Harjanto, dan dikaruniai seorang anak yang bernama Satrio Rineks Girinoto. Pendidikan formal Tahun 1994 tamat sekolah dari SD Negeri 01 Pagi Jakarta. Tahun 1997 tamat sekolah SMP Negeri 03 Bekasi. Tahun 2000 tamat sekolah dari SMAN 01 Bekasi.

Tahun 2003 tamat kuliah D3 Manajemen Rumah Sakit di Universitas Indonesia, lulus predikat Cumlaude. Tahun 2009 tamat kuliah S1 Manajemen Ekonomi di Universitas Mercubuana, lulus predikat Cumlaude. Tahun 2012 tamat program Akta IV di FKIP Universitas Islam As- Sfiya mendapatkan penghargaan mahasiswa berprestasi dengan IPK 4.00.

Tahun 2014 tamat kuliah S2 di UNJ jurusan Manajemen Pendidikan, lulus predikat Cumlaude. Tahun 2019 tamat kuliah S3 di UNJ jurusan Manajemen Pendidikan, lulus predikat Cumlaude melalui beasiswa BPPDN DIKTI. Memiliki 3 (tiga) Hak Atas Kekayaan

Intelektual (HAKI) dalam bidang karya tulis ilmiah.

Tahun 2018-2020 lolos sebagai penerima 6 (enam) dana hibah Penelitian RISTEKDIKTI dan Pengabdian (PKM). 100 * AssKbadan, epuaskdMovi erja.... .* Tahun 2019 menerbitkan artikel dalam Jurnal Internasional terindeks Thomson Reuters. Tahun 2020 Memiliki artikel yang terindeks Scopus. Hingga saat ini, telah memiliki 11 (sebelas) artikel yang terbit dalam Jurnal Terindeks SINTA dan ISSN.

Pengalaman kerja tahun 2003-2006 bekerja di RS Siloam Graha Medika. Tahun 2006-2010 bekerja di RS Puri Mandiri Kedoya sebagai Sekretaris Direktur, kemudian dilanjutkan pada tahun 2010-2013 sebagai Kepala Unit Logistik di RS Puri Mandiri Kedoya.

Tahun 2014 hingga saat ini, bekerja **sebagai dosen tetap di STKIP** Kusuma Negara Jakarta Program Studi PPKN, serta sebagai Tutor di Universitas Terbuka Pokjar FIS Universitas Negeri Jakarta. MoHi: Jdih pe madimnabedatea nilainya terhormat dan memberi manf at" *Hasil Riset Penelitian Dosen Pemula (PDP)* 101 Nanda Lega Jaya Putra, M.Pd.

Lahir di Jakarta, 28 Januari 1985. Anak ke 2 dari 2 bersaudara dari pasangan Bapak Andi Setia Harnanto dan Ibu Tuningsih. Menikah dengan Yulianti dan dikaruniai anak, yang pertama Fathin Syahdan Lega Putra, kedua Tirta Ardhani Putra. Pendidikan Formal Tahun 1997 Tamat Sekolah Dasar Negeri Jatimakmur 1, Tahun 2000 tamat dari SMP Negeri 259 Jakarta, Tahun 2003 tamat dari SMK Negeri 58 Jakarta, Tahun 2008 Kuliah S1 PPKn di STKIP Kusuma Negara, **Tahun 2013 Tamat Kuliah S2** PIPS di Universitas Indraprasta PGRI Jakarta.

Tahun 2018-2019 lolos dana hibah Penenlitian RISTEKDIKTI, dan memiliki 7 artikel yang terindeks SINTA dan ISSN. Pengalaman Kerja Tahun 2006 sd 2015 Guru PPKn di SMK Era Pembangunan Umat Jakarta, Tahun 2008 sd 2015 Guru PPKn di SMK Analis Kesehatan Jakarta, 2013 sd 2015 Guru PPKn di MTS Ar Rahman Jakarta, Tahun 2015 sd sekarang **Dosen Tetap di STKIP** Kusuma Negara, 2018 sd sekarang Tutor Universitas Terbuka Jakarta.

Moto : Sekali Melangkah Tak Boleh Menyerah, Sekali Tampil Harus Berhasil.

INTERNET SOURCES:

<1% - <http://repository.um.ac.id/view/year/2018.html>

<1% - <http://www.bpkp.go.id/uu/filedownload/2/113/2852.bpkp>

<1% - <https://abdmuhni.blogspot.com/2012/06/makalah-hak-cipta.html>
<1% -
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/39824/1/FUAD%20THOHARI%20-%20FITK.pdf>
<1% -
https://www.researchgate.net/publication/337445917_Falsafah_dan_Kode_Etik_Kedokteran
<1% - https://chemistry.uui.ac.id/Tatang/Biokimia_Watermark.pdf
<1% - <https://rifardi.staff.unri.ac.id/files/2015/12/Sedimen-Modern-Revisi-1.pdf>
<1% -
<http://komunikasi.trunojoyo.ac.id/wp-content/uploads/2020/07/sri-wahyuni-final-Edisi-2.pdf>
<1% - https://layanan.hukum.uns.ac.id/kepeg/buku/agusriwanto/article/view_2/002.pdf
<1% - <https://adoc.pub/download/metodologi-penelitian-ilmu-keperawatan.html>
<1% -
https://www.researchgate.net/profile/Helaluddin-Helaluddin/publication/344235495_BOOK-KETERAMPILAN_MENULIS_AKADEMIK/links/5f5f17ae299bf1d43c01d285/BOOK-KETERAMPILAN-MENULIS-AKADEMIK.pdf
<1% -
<https://repository.penerbitwidina.com/media/332931-buku-ajar-kimia-54c06053.pdf>
<1% - <https://www.scribd.com/document/424118464/Pro-Siding-2018>
<1% - <http://digilib.its.ac.id/public/ITS-Undergraduate-10726-Simbols.pdf>
<1% - <https://lldikti1.ristekdikti.go.id/details/apps/2142>
<1% -
https://www.academia.edu/44710424/LAPORAN_PROGRAM_PENGALAMAN_LAPANGAN_PGSD
<1% - https://issuu.com/rachmat_suryadi/docs/laporan_rtl_rachmatsuryadi
<1% - https://repository.usd.ac.id/36361/2/149114177_full.pdf
<1% - <https://ipulnackskaksa.blogspot.com/2011/12/buku-biologi.html>
<1% - <https://lppm.bsi.ac.id/wp-content/uploads/2019/05/PEDOMAN-PENELITIAN.pdf>
<1% - <http://repository.uinbanten.ac.id/3676/6/BAB%20IV.pdf>
<1% -
https://www.researchgate.net/publication/348131003_Teacher_Work_Productivity_in_Senior_High_School
<1% -
<https://thoifahasriandini.blogspot.com/2015/10/ringkasan-mata-kuliah-rmk-negara.html#!>
<1% - <https://jsep.ejournal.unri.ac.id/index.php/JSEP/article/download/4142/4000>
<1% - <https://eprints.umm.ac.id/41375/3/BAB%20II.pdf>
<1% -

http://eprints.undip.ac.id/23448/1/ANALISIS_PENGARUH_MOTIVASI_DAN_KEPUASAN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_DENGAN_LAMA_KERJA_SEBAGAI.pdf
<1% -
<https://adoc.pub/kontekstualisasi-total-quality-management-dalam-lembaga-peng.html>
<1% -
<https://dianatrilestari.blogspot.com/2016/03/partisipasi-masyarakat-dalam-kegiatan.html>
<1% - <http://repository.uinsu.ac.id/499/5/Bab%20II.pdf>
<1% - <https://e-journal.staima-alhikam.ac.id/index.php/evaluasi/article/view/77>
<1% -
<https://zukhrufarisma.wordpress.com/2012/05/14/ujian-tengah-semester-manajemen-sumber-daya-manusia/>
<1% - <http://digilib.iainkendari.ac.id/2289/3/BAB%20II.pdf>
<1% - <https://bagawanabiyasa.wordpress.com/2015/11/>
<1% - <https://anggierzksafitri.blogspot.com/>
<1% -
<http://proceeding.semnaslp3m.unesa.ac.id/index.php/Artikel/article/download/110/97/>
<1% -
<http://digilib.unimed.ac.id/588/1/Pengaruh%20kepribadian%20dan%20motivasi%20terhadap%20kepuasan%20kerja.pdf>
<1% -
https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/12235/7/T2_832011003_Daftar%20pustaka.pdf
<1% - <http://poltekkes-tjk.ac.id/pppm/wp-content/uploads/2019/01/buku-4.pdf>
<1% -
<https://arrofathtekperunib.blogspot.com/2016/09/contoh-pkm-pm-pengabdian-masyarakat.html>
<1% - <http://repository.unpas.ac.id/12564/3/BAB%201.pdf>
<1% - <http://digilib.unimed.ac.id/3605/>
<1% -
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1662/2046>
<1% - <http://etheses.uin-malang.ac.id/11518/1/13510131.pdf>
<1% - <https://www.slideshare.net/sowanto/laporan-penelitian-dosen-pemula-pdp-2019>
<1% - http://eprints.undip.ac.id/66072/1/2._Bab_I_Tesis_Izzatul_Ulfi.pdf
<1% - <https://www.scribd.com/document/544263321/401766-pdf>
<1% - <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/download/439/479>
<1% - <https://jmm.unram.ac.id/index.php/jurnal/article/download/439/pdf>
<1% -
<https://www.coursehero.com/file/p2plt5oc/emotional-attachment-to-and-involvement->

with-that-organization-11-Put-simply-you/

<1% - <https://hohler1theisen2gordon3.weebly.com/theoretical-model.html>

<1% - <https://quizlet.com/48402945/management-flash-cards/>

<1% -

<https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-manajemen-talenta-talent-managemen-t/>

<1% - <https://referensimakalahjurnal.blogspot.com/2015/03/komitmen.html>

<1% -

https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/12777/2/T2_912011041_BAB%20II.pdf

<1% - <https://quizlet.com/70519900/mgmt-310-ch-1-4-vocab-flash-cards/>

<1% -

https://rababululum.blogspot.com/2012/09/perkembangan-anak-perspektif-psikologi_5553.html

<1% - <https://sisterestu.blogspot.com/2014/03/psikodiagnostik-dan-psikologi.html>

<1% -

<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/downloadSuppFile/6919/1234>

<1% - <http://repository.stiedewantara.ac.id/97/9/BAB%20II.pdf>

<1% - <https://adityolaksono26.blogspot.com/2015/>

<1% -

https://sinta.unud.ac.id/uploads/dokumen_dir/bf4d82a0759e2c2462a1af730410e75e.pdf

<1% -

<https://muhammadsainudinnoor.blogspot.com/2015/11/makalah-penganta-manajemen-motivasi.html>

<1% -

<http://digilib.unimus.ac.id/files//disk1/124/jtptunimus-gdl-saihanbuto-6169-2-babii.pdf>

<1% - <https://jurnal.uai.ac.id/index.php/SH/article/download/122/pdf>

<1% -

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/4065/Bab%202.pdf?sequence=7>

<1% -

<https://lppm.stkipnurulhuda.ac.id/seminar-hasil-penelitian-dosen-pemula-pdp-2018/>

<1% - http://etheses.uin-malang.ac.id/1481/7/13510101_Bab_3.pdf

<1% - <http://digilib.uinsby.ac.id/1076/4/Bab%203.pdf>

<1% - <https://id.scribd.com/doc/306160502/Jurnal-Ilmiah-Manajemen-Kelas-pdf>

<1% -

http://eprints.binus.ac.id/34441/1/2018_VALIDITAS%20DAN%20RELIABILITAS%20PENELITIAN.pdf

<1% - <http://etheses.iainkediri.ac.id/72/4/viii%20BAB%20III.pdf>

<1% - <https://mjury.blogspot.com/2011/>

<1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/287200748.pdf>
<1% -
https://www.researchgate.net/publication/327055897_DETERMINAN_PERSEPSI_KEMUDAHAN_PERSEPSI_KEBERMANFAATAN_PERSEPSI_RISIKO_DAN_KEPUASAN_WAJIB_PAJAK_TERHADAP_PENGUNAAN_SISTEM_E-FILLING_SURVEI_PADA_KPP_PRATAMA_JAYAPURA
<1% - <https://id.scribd.com/doc/283020741/936-1948-1-SM>
<1% -
<https://text-id.123dok.com/document/4yr2r38z-analisis-pengaruh-kebijakan-produk-dan-promosi-terhadap-volume-penjualan-sepatu-pada-pengrajin-sepatu-di-kecamatan-medan-denai-medan.html>
<1% - <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/PSIKO/article/viewFile/5478/pdf>
<1% - <http://repository.lppm.unila.ac.id/4561/1/258-739-1-PB.pdf>
<1% -
<http://simakip.uhamka.ac.id/download?type=penelitianlaporan&id=298&nomor=1>
<1% -
<https://text-id.123dok.com/document/6zk83k1z-korelasi-program-pengembangan-karir-guru-dengan-kinerja-guru-di-smk-darussalam-ciputat.html>
<1% - <https://skripsipekanbaru.wordpress.com/2013/04/29/ccontoh-proposal-bk/>
<1% - <http://repository.unpas.ac.id/32845/6/BAB%20III.pdf>
<1% -
<https://purnamasari11.blogspot.com/2021/09/ccontoh-instrumen-penelitian-skala.html>
<1% - <http://digilib.uinsby.ac.id/676/7/Bab%204.pdf>
<1% -
<https://www.slideshare.net/suryaloe/tesis-hubungan-kemampuan-kepuasan-dan-disiplin-kerja-dengan-kinerja-pegawai>
1% - <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/YaaBunayya/article/download/4349/3105>
<1% -
<https://devitolamia.blogspot.com/2016/12/abstrak-pengaruh-model-pembelajaran.html>
<1% -
<https://text-id.123dok.com/document/rz3dopmy-pengaruh-komunikasi-terhadap-kinerja-karyawan-pada-dinas-pendapatan-dan-pengelolaan-keuangan-asset-daerah-kabupaten-labuhan-batu.html>
<1% - <https://konsultaskripsi.com/tag/konsultasi-skripsi-jogja/page/156/>
<1% - https://eprints.umk.ac.id/14/5/BAB_III.pdf
<1% -
<http://repository.unpas.ac.id/33524/6/BAB%20III%20DISIPLIN%20KERJA%20DAN%20PEEMPATAN%20KERJA%20TERHADAP%20SEMANGAT%20KERJA.pdf>
<1% -
<https://text-id.123dok.com/document/wye8wo7y7-uji-validitas-uji-reliabilitas-metode-analisis-data.html>

<1% -
<https://adoc.pub/pengaruh-kompetensi-dan-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-pegawainya>
|

<1% -
<http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/117555-T%2025011-Pengaruh%20Kepemimpinan-Metodologi.pdf>

<1% -
https://www.researchgate.net/publication/341989692_Pengaruh_Pembelajaran_ICT_dan_Minat_Belajar_terhadap_Kesiapan_Membaca_Anak_Usia_Dini

<1% - <http://repository.uinsu.ac.id/4973/6/BAB%20IV%20%283%29.pdf>

<1% - <https://ar.scribd.com/document/112161180/TESES2>

<1% -
https://www.researchgate.net/publication/340384135_PENGEMBANGAN_BUKU_AJAR_STATISTIKA_DENGAN_SOFTWARE_R_UNTUK_MENINGKATKAN_MOTIVASI_BELAJAR_DAN_PEMAHAMAN

<1% -
<https://orianaadsila.blogspot.com/2019/02/syarat-uji-regresi-linear-sederhana.html>

<1% - <https://berlianarswendo12345.blogspot.com/2017/>

<1% - <https://mridwansyahputra.blogspot.com/>

<1% - <https://www.scribd.com/document/350222779/TESES>

<1% - <http://repository.unpas.ac.id/43572/6/9.%20BAB%20III.pdf>

<1% -
<https://id.scribd.com/doc/24999707/Pengaruh-Kesejahteraan-Guru-Terhadap-Prestasi-Kerjanya>

<1% - <http://repository.radenintan.ac.id/4729/5/BAB%20IV%20RIRI.pdf>

<1% - <http://repository.upnjatim.ac.id/1439/4/bab3.PDF>

<1% -
<https://123dok.com/document/zp66v4rq-pengaruh-kecerdasan-emosional-partisipasi-kepercayaan-eficacy-motivasi-matematika.html>

<1% - <https://id.scribd.com/doc/58524786/Hubungan-Antara-Tingkat-Kecerdasan>

<1% -
<https://adoc.pub/bab-iii-metode-penelitian-a-pendekatan-dan-rancangan-penelitian.html>

<1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/229278025.pdf>

<1% - <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/jisi/article/download/4906/3342>

<1% -
<https://adoc.pub/ Pernyataan-mengenai-tesis-dan-sumber-informasi35ece58767634f100eaec2da7a0d697a69649.html>

<1% - https://issuu.com/jurnalpenabur/docs/jurnal_no_01-i-maret2002

1% -
<https://diahkumalaizaa.blogspot.com/2014/06/penarikan-kesimpulan-tautologi-dan.html>

ml

<1% - <https://asmauna.wordpress.com/2015/11/23/istilah-statistik/>

<1% - <https://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/03/>

<1% -

https://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/135237/jurnal_eproc/deteksi-dan-klasifikasi-rambu-lalu-lintas-menggunakan-support-vector-machine.pdf

<1% -

<https://adoc.pub/abdul-azis-nim-tesis-ditulis-untuk-memenuhi-sebagian-persyar.html>

<1% -

<https://usagipoi.blogspot.com/2018/11/metode-penelitian-sosial-pertemuan-1-6.html>

<1% -

<http://karyailmiah.narotama.ac.id/files/PENGARUH%20MOTIVASI,%20DISIPLIN%20KERJA%20DAN%20KEPUASAN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20PT.%20JADI%20ABADI%20CORAK%20BISCUIT%20SURABAYA.docx>

<1% -

<http://digilib.unimed.ac.id/574/1/Pengaruh%20motivasi%2C%20kepribadian%2C%20dan%20kepuasan%20kerja%20terhadap%20komitmen%20guru.pdf>

<1% - <https://id.scribd.com/doc/295546452/Jurnal-Vol-5-No-2>

<1% - <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/4640/4069>

<1% -

<http://repository.uhamka.ac.id/933/1/Lap%20hasil%20penelitian%20BDH%202018.pdf>

<1% - <https://adoc.pub/subtema-supply-chain-management.html>

<1% -

<https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/15221/MzAxNDA=/Sistem-informasi-kost-di-sekitar-Universitas-Sebelas-Maret-berbasis-web-BAB-II.pdf>

<1% - <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/admisi/article/view/876/706>

<1% -

<https://idtesis.com/tesis-s2-magister-manajemen-sumber-daya-manusia-universitas-mu-lawarman-unmul/>

<1% - <https://www.scribd.com/document/68444096/Problem-Posing>

<1% - <http://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/ei/article/download/84/85>

<1% - <http://jurnal.akuntansi.stiemj.ac.id/70-2/>

<1% -

<https://ecampus.pelitabangsa.ac.id/pb/AmbilLampiran?ref=23323&jurusan=&jenis=Item&usingId=false&download=false&clazz=ais.database.model.file.LampiranLain>

<1% - <http://repository.radenintan.ac.id/4463/>

<1% - <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/5056/4438>

<1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/231285383.pdf>

<1% -

<https://id.scribd.com/doc/248398279/Penalaran-Dan-Komunikasi-Pada-Himpunan>

<1% - <https://inject.iainsalatiga.ac.id/index.php/INJECT/article/download/652/493>
<1% -
<https://sintaestermanopo.blogspot.com/2016/11/1jurnal-pengaruh-keselamatan-kesehatan.html>
<1% - <https://independent.academia.edu/OrbitalJurnalPendidikanKimia>
<1% -
<https://123dok.com/document/q0523jly-penerapan-software-netsupport-school-meningkatkan-belajar-pelajaran-garut.html>
<1% -
<https://humanities.utm.my/education/wp-content/uploads/sites/6/2013/11/54.pdf>
<1% -
<https://text-id.123dok.com/document/y9dm97wq-pengaruh-model-pembelajaran-kooperatif-tipe-jigsaw-berbantuan-media-pembelajaran-puzzle-foam-terhadap-hasil-belajar-siswa-kelas-viii-materi-kubus-dan-balok-di-mtsn-karangrejo-tulungagung-tahun-2016-institutional-repository-of-iain-tulungagung-bab-4-edy.html>
<1% -
<http://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/136065-T%2028067-Faktor-faktor%20yang-Analisis.pdf>
<1% -
<https://tunasbangsa.ac.id/lp2m/wp-content/uploads/2017/12/Laporan-Kemajuan.pdf>
<1% -
https://www.academia.edu/9553677/Jurnal_Motivasi_Kerja_Kepuasan_Kerja_dan_Komitmen_Organisasional_Terhadap_Kinerja_Pegawai
<1% - <https://www.jstor.org/stable/23509840>
<1% - <https://bagawanabiyasa.wordpress.com/2015/12/06/kompetensi-sosial/>
<1% -
<https://gembel-terdidik.blogspot.com/2016/06/makalah-profesionalisme-kepemimpinan.html>
<1% - https://issuu.com/jurnalaristo/docs/all_proseding
<1% -
<https://text-id.123dok.com/document/y96w49wy-pengaruh-work-family-conflict-dan-kepuasan-kerja-terhadap-komitmen-organisasional-dan-turnoverintention.html>
<1% -
<https://mohammadfadlyassagaf.wordpress.com/category/etika-bisnis-dan-profesi/>
<1% -
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09596111011053819/full/html>
<1% -
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/download/2417/pdf>
<1% -
https://www.researchgate.net/publication/262639924_Herzberg's_Two-Factor_Theory_o

n_Work_Motivation_Does_it_Works_for_Todays_Environment

<1% - <https://www.mdpi.com/2076-328X/11/12/163/html>

<1% - <https://www.ojp.gov/pdffiles1/nij/Mesko/207996.pdf>

<1% - <http://www.cscanada.net/index.php/ibm/article/viewFile/7723/pdf>

<1% -

https://thiarong.blogspot.com/2010/04/pengaruh-kemampuan-manajerial-dan_16.html

<1% - <https://open.lib.umn.edu/principlesmanagement/open/download?type=xhtml>

<1% - <https://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe/article/download/293/231>

<1% - <https://jurnal.ugm.ac.id/jmpf/article/download/29650/17759>

<1% - http://eprints.undip.ac.id/49420/1/10_SUDRAJAT.pdf

<1% -

[https://www.slideshare.net/puspawijaya/peran-kepala-sekolah-dalam-meningkatkan-ku
alitas-sekolah](https://www.slideshare.net/puspawijaya/peran-kepala-sekolah-dalam-meningkatkan-ku
alitas-sekolah)

<1% - <http://ojs.atmajaya.ac.id/index.php/WPM/article/download/1212/962>

<1% -

[https://open.lib.umn.edu/organizationalbehavior/chapter/3-3-individual-differences-val
ues-and-personality/](https://open.lib.umn.edu/organizationalbehavior/chapter/3-3-individual-differences-val
ues-and-personality/)

<1% - <https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-015-9413-x>

<1% -

[https://rumputmerahku.blogspot.com/2017/11/analisis-perhitungan-penyetoran-dan.ht
ml](https://rumputmerahku.blogspot.com/2017/11/analisis-perhitungan-penyetoran-dan.ht
ml)

<1% -

http://teknik.trunojoyo.ac.id/ft_utm/images/Dr_Rachmad_Hidayat/Lampiran%202-9.pdf

<1% - <http://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/25006>

<1% -

[https://text-id.123dok.com/document/4yr78xvq-analisis-proses-pengambilan-keputusa
n-pembelian-dan-kepuasan-konsumen-terhadap-restoran-etnik-khas-indonesia-di-jakar
ta-studi-kasus-restoran-sate-khas-senayan-cabang-salemba.html](https://text-id.123dok.com/document/4yr78xvq-analisis-proses-pengambilan-keputusa
n-pembelian-dan-kepuasan-konsumen-terhadap-restoran-etnik-khas-indonesia-di-jakar
ta-studi-kasus-restoran-sate-khas-senayan-cabang-salemba.html)

<1% - <https://akujugaguru.blogspot.com/2015/10/best-practice-sudrajat.html>

<1% -

[https://www.kompasiana.com/idrisapandi/589d281d9a937350057dc5ec/kepala-sekolah-
sebagai-pemimpin-pejuang-dan-pelayan-pendidikan](https://www.kompasiana.com/idrisapandi/589d281d9a937350057dc5ec/kepala-sekolah-
sebagai-pemimpin-pejuang-dan-pelayan-pendidikan)

<1% - http://repositori.kemdikbud.go.id/18037/1/Final_Cetak_13_SPMP.pdf

<1% -

<https://athebluez.blogspot.com/2012/05/hubungan-antara-persepsi-siswa-tentang.html>

<1% - <https://ejournal.iainsurakarta.ac.id/index.php/jenius/article/download/3034/1120>

<1% - <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2158244020914591>

<1% - <https://issuu.com/iosrjbm/docs/j1901025459/2>

<1% - <https://www.coursehero.com/file/22358435/IJMBR79571443645000/>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/344700220_NORMATIVE_COMMITMENT_THE_LEVERAGE_OF_PERSONALITY_JOB_SATISFACTION_AND_WORK_MOTIVATION

<1% - <https://strategicjournals.com/index.php/journal/article/view/1213>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/340942444_PENGARUH_SUPERVISI_DAN KEPERCAYAAN_TERHADAP_KOMITMEN_ORGANISASI_PADA_GURU_SMA_NEGERI_SE_KOTA_BEKASI

<1% -

<https://www.abebooks.com/9780070183506/Organizational-Behavior-Essentials-Improving-Performance-0070183503/plp>

<1% - <http://repository.uki.ac.id/4771/7/DaftarPustaka.pdf>

<1% - <http://jurnal.fatahillah.ac.id/index.php/elmoona/article/view/10>

<1% - <http://europepmc.org/articles/PMC5767598>

<1% - <http://sro.sussex.ac.uk/view/type/article/2018.html>

<1% - <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567116300946>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/200824467_Organizational_Commitment_Profiles_and_Job_Satisfaction_among_Greek_Private_and_Public_Sector_Employees

<1% -

https://publications.aston.ac.uk/id/eprint/20139/1/Link_between_job_satisfaction_and_organizational_commitment.pdf

1% - <http://repository.radenintan.ac.id/14243/1/metodologi%20penelitian.pdf>

<1% -

https://books.google.com/books/about/Pendidikan_Tinggi_Di_Masa_Pandemi_Transf.html?id=_Kr7DwAAQBAJ

<1% -

<https://heriikurniawann21.blogspot.com/2019/08/kd-33-memahami-hak-atas-kekayaan.html>

<1% - <https://iwanteratai.blogspot.com/2010/02/sepuluh-mantra-cinta.html>