

**KINERJA ORGANISASI DARI ASPEK
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE
DAN KOMPETENSI GURU DENGAN MENINGKATKAN
PRESTASI GURU
(STUDI KASUS GURU-GURU PNS DI SMK NEGERI 1 SINGARAJA)**

**OLEH :
NI LUH PUTU EKA YUDI PRASTIWI**

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui Kinerja Organisasi dari Aspek *Human Resource Management Practice* dan Kompetensi Guru dengan meningkatkan Prestasi Guru - Guru PNS Di SMK Negeri 1 Singaraja.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey (kuisioner) yang bersifat deskriptif yang bertujuan agar dapat mengetahui sejauh mana pelaksanaan Kinerja Organisasi dari *Human Resource Management Practice* dan Kompetensi Guru terhadap Prestasi Kerja Guru PNS yang dilakukan di SMK Negeri 1 Singaraja. Variabel yang digunakan adalah 4 (empat) yaitu Kinerja Organisasi, *Human Resource Management Practice*, Kompetensi Guru dan Prestasi Kerja Guru. Data dari 61 kuisioner yang disebarkan kepada para guru PNS di SMK Negeri 1 Singaraja ini menjadi sumber data primer, dan teknik analisis data yang digunakan yaitu SEM dengan PLS (*Structural Equation Model* dengan *Partial Least Square*).

Berdasarkan hasil penelitian data dan pembahasan, bahwa hubungan *Human Resource Management Practice* terhadap Kinerja Organisasi Signifikan, hubungan Prestasi Kerja Guru terhadap Kinerja Organisasi adalah Signifikan dan hubungan Kompetensi Guru terhadap Prestasi Kerja Guru adalah Signifikan. Sedangkan hubungan Kompetensi Guru dengan Kinerja Organisasi adalah Tidak Signifikan dan hubungan *Human Resource Management Practice* dengan Prestasi Kerja Guru Tidak Signifikan.

Kata kunci : Kinerja Organisasi, *Human Resource Management Practice*, Kompetensi Guru dan Prestasi Guru.

A. Pendahuluan

Memasuki era globalisasi yang semakin meluas pendidikan dituntut untuk dapat mencetak para peserta didik yang dapat bersaing dalam dunia kerja, serta memiliki pengetahuan dan kemampuan yang dapat diaplikasikan dalam dunia kerja. Secara normatif hal ini dilakukan dalam rangka mewujudkan amanat Undang-undang Nomor

20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 15, yang menyebutkan bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu.

Dunia pendidikan dengan kualitas *Human Resource Management Practice* (Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia) di SMK Negeri 1

Singaraja dapat diukur dari program Perencanaan seperti kegiatan yang dilakukan yaitu PPDB (Penerimaan Peserta Didik Baru) dari hasil penerimaan tersebut bertujuan untuk menjalankan dan melaksanakan program sekolah dengan kinerja organisasi yang ada. Dengan demikian kinerja organisasi di SMK Negeri 1 Singaraja dapat diukur dari Ketepatan waktu dalam kehadiran dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang di peroleh oleh masing-masing bidang. Kemudian dengan kompetensi yang dimilikinya guru dapat menjalankan tugas dengan baik untuk mencerdaskan peserta didik. Kompetensi guru sangat di butuhkan di semua sekolah untuk mencapai prestasi kerja bagi guru itu sendiri dan juga untuk keberhasilan sekolah. Prestasi kerja guru dapat di ukur dari hasil kerja guru dalam mengikuti lomba akademik maupun non akademik dan mempunyai inisiatif selama melaksanakan tugas dalam hal-hal yang di hadapinya.

Dalam bidang pendidikan, upaya peningkatan pada prestasi guru dalam pendidikan secara nasional merupakan salah satu agenda yang sedang di laksanakan oleh pemerintah. Upaya ini diarahkan agar setiap pendidikan selalu berupaya untuk memberikan jaminan kualitas dan mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik, sehingga tercapai tujuan yang diinginkan baik tujuan dari lembaga maupun tujuan siswa.

Pendidikan dapat diperoleh baik secara formal dan non

formal. Pendidikan secara formal diperoleh dengan mengikuti program-program yang telah direncanakan, terstruktur oleh suatu insititusi, departemen atau kementrian suatu negara. Sedangkan pendidikan non formal adalah pengetahuan yang diperoleh dari kehidupan sehari-hari dari berbagai pengalaman baik yang dialami atau dipelajari dari orang lain.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Organisasi dari Aspek *Human Resource Management Practice* dan Kompetensi Guru dengan Meningkatkan Prestasi Guru (Studi Kasus Guru-Guru PNS Di SMK Negeri 1 Singaraja).

Kemudian dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *human resource management practice* mampu meningkatkan prestasi kerja g
2. Apakah kompetensi guru mampu meningkatkan prestasi kerja guru?
3. Apakah *human resource management practice* mampu meningkatkan kinerja organisasi?
4. Apakah kompetensi guru mampu meningkatkan kinerja organisasi?
5. Apakah prestasi guru mampu meningakan kinerja organisasi?

B. Landasan Teori

1. *Human Resource Management Practice* (Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia)

HRM merupakan perekrutan dan pelatihan sangat penting untuk pertumbuhan dan

keberlanjutan bisnis. Menurut Bangun (2012) mengatakan *human resource management* atau praktik manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses penerapan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Human Resource Management Practice adalah praktik manajemen sumber daya manusia adalah berbagai aktivitas dan kebijakan yang dirancang didalam organisasi untuk memaksimalkan sumber daya manusia dan kemudian memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kemajuan organisasi.

Adapun indikator Menurut Sadili (2010) aktivitas sumber daya manusia yaitu :

- a. Perencanaan yaitu manajemen sumber daya manusia harus mampu menciptakan hubungan antara seluruh strategi organisasi atau perusahaan dengan kebijakan sumber daya manusianya.
- b. Pelatihan dan Pengembangan yaitu perkembangan organisasi atau perusahaan terkait erat dengan kualitas sumber daya manusianya.
- c. Hubungan karyawan yaitu penentu akhir dari keberhasilan suatu organisasi dan bisnis.

2. Kinerja Organisasi

Kinerja Organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Mohammad *et al.*, (2014) kinerja merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja organisasi sedangkan Menurut Samsudin (2006) yang memberikan pengertian bahwa kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja organisasi adalah gambaran mengenai pencapaian oleh pegawai atau kelompok dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun indikator Menurut Dwiyanto (2008) tentang Kinerja Organisasi yaitu :

- a. Produktivitas merupakan konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*.
- b. Kualitas Layanan yaitu cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik.
- c. Responsivitas adalah kemampuan organisasi

untuk mengenai kebutuhan masyarakat menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

- d. **Responsibilitas** menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implicit.
- e. **Akuntabilitas publik** menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat.

3. Kompetensi Guru

Kompetensi Guru adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Trianto (2006) kompetensi guru adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang bertugas mendidik siswa agar

mempunyai kepribadian yang luhur dan mulia sebagaimana tujuan dari pendidikan. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan tugas profesinya. Kemampuan seseorang tersebut dapat mencirikan tindakan atau perilaku serta keprofesionalannya menjalankan tugas untuk menghasilkan tindakan kerja yang efektif dan efisien.

Adapun indikator Kompetensi Guru menurut Handoko (2010) yaitu :

- a. **Pengetahuan** yaitu kesadaran dalam bidang kognifikan misalnya seorang guru mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap peserta didik sesuai dengan kebutuhannya.
- b. **Keterampilan** yaitu ilmu yang secara lahiriah ada didalam diri manusia dan perlunya dipelajari secara mendalam dengan mengembangkan ketrampilan yang dimiliki.
- c. **Perilaku** yaitu sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan kinerja dan prestasi.

4. Prestasi Guru

Prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan,

pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2009) Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi pada dasarnya prestasi adalah hasil yang telah dicapai dari suatu usaha yang dilakukan. prestasi kerja guru merupakan hasil kerja baik berupa pencapaian tujuan pendidikan yang dapat diselesaikan seorang guru dalam kurun waktu tertentu. Penilaian prestasi kerja guru dapat dilihat dari segi teknis, yaitu kemampuan dalam pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan.

Adapun Prestasi Kerja Menurut Sutrisno (2014) yaitu:

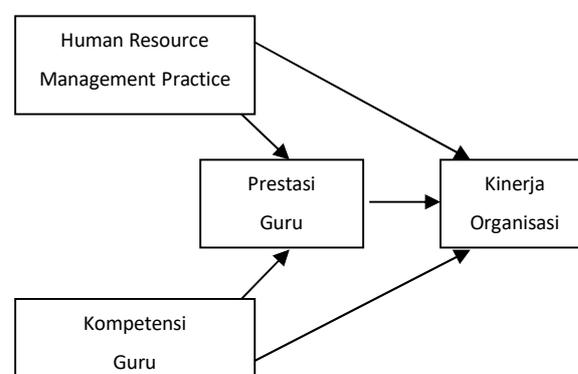
- a. Hasil Kerja adalah Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan Pekerjaan adalah Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif adalah Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.
- d. Kecekatan Mental adalah Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan

menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

- e. Sikap adalah Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan

C. Kerangka Pemikiran

Kinerja Organisasi dari Aspek *Human Resource Management Practice* dan Kompetensi Guru dengan Meningkatkan Prestasi Guru (Studi Kasus Guru-Guru PNS Di SMK Negeri 1 Singaraja)



- H1 : *Human Resource Management Practice* (Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Negeri 1 Singaraja.
- H2 : *Human Resource Management Practice* (Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia) berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi SMK Negeri 1 Singaraja.
- H3 : Prestasi Kerja Guru berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi SMK N 1 Singaraja.
- H4 : Kompetensi Guru berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Negeri 1 Singaraja.

H5 : Kompetensi Guru berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi SMK Negeri 1 Singaraja.

D. Metode Penelitian

Populasi penelitian ini meliputi seluruh guru PNS di SMK Negeri 1 Singaraja tahun 2017. Jumlah sampel adalah sebesar 61 responden. Hasil uji kuisisioner di kembalikan oleh responden dengan baik dan lengkap sebanyak 61 kuisisioner yang di sebar. Sehingga dalam hal ini jumlah kuisisioner yang di katakan layak yang akan di gunakan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas adalah sebanyak 61 kuisisioner atau responden. Menurut Sugiyono (2008) yang menjelaskan bahwa uji kuisisioner bisa di lakukan apabila memiliki responden minimal 30. Berdasarkan pernyataan tersebut maka analisis uji kuisisioner ini dapat dilakukan.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu SEM dengan PLS (*Structural Equation Model* dengan *Partial Least Square*) merupakan suatu teknik analisis *multivariate* generasi kedua yang menggabungkan antara faktor analisis dan analisis jalur biasanya model persamaan *structural* dibagi menjadi dua jenis yaitu *covariance-based structural equation modeling (CB-SEM)* dan *partial least square path modeling (PLS-SEM)*. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua model yaitu model pengukuran yang sering disebut *Outer Model* dan *Inner Model*.

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Penelitian ini akan menguji tentang model yang diukur dengan mengkorelasikan antar skor item instrument dengan uji relasinya dengan total seluruh item instrument dengan tingkat valid instrument dan untuk menentukan layak di gunakan atau tidak. Maka akan dilakukan uji signifikan koefisien korelasi (r) dengan skor total nilai r -hitungnya $> 0,5$ dengan nilai T statistics $> 1,96$ atau p -values adalah signifikan $< 0,05$.

a. Validitas Model

Uji validasi yaitu *loading factor (convergent validity)* dan nilai *cross loading (discriminant validity)*.

b. Reliabilitas Model

Uji reliabilitas model dapat dilihat dari *Average Variance Extract (AVE)* dengan nilai $\geq 0,5$ sedangkan *Cronbach Alpha* dengan nilai yang diharapkan $\geq 0,6$ untuk semua konstruk dan *Composite Reliability* dikatakan komposit baik apabila menunjukkan akurasi dengan nilai $\geq 0,7$ (Hussein 2015).

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Penelitian ini akan menguji hubungan antar variabel laten dengan uji R -Square (R^2) yang dijelaskan sejauhmana atau seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya yang merupakan *goodness of fit*. Kemudian uji signifikan dapat dilihat

pada *table path coefficients* yaitu pada kolom *T-Statistics* (Ghozali dan Latan, 2012).

Dalam penelitian ini yaitu *oxogen variabel* (variabel bebas) yang diukur dengan dua indikator yaitu *Human Resource Management Practice* diukur dengan tiga indikator dan Kompetensi Guru diukur dengan tiga indikator. Kemudian dari *endogen variabel* (variabel terikat) Prestasi Kerja Guru diukur dengan lima indikator dan Kinerja Organisasi diukur dengan lima indikator.

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel kinerja organisasi dari aspek *human resource management practice* dan kompetensi guru terhadap prestasi kerja guru. Analisis SEM dengan PLS (*Structural Equation Model* dengan *Partial Least Square*) dan menggunakan program aplikasi statistik yaitu *software SPSS (Statistic for Products and Service Solution) for windows versi 21.0*. Berikut disajikan hasil SEM dengan PLS (*Structural Equation Model* dengan *Partial Least Square*) yaitu :

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

- a. Uji *Convergent Validity*
Berdasarkan hasil nilai *loading factor* setelah dilakukan estimasi hasilnya memenuhi *convergent validity* karena semua nilai *loading factor* $>0,5$ hal ini menunjukkan bahwa semua indikator konstruk adalah

valid dengan nilai *T statistics* $>1,96$ atau *p-values* adalah signifikan $<0,05$. Maka *convergent validity* semua konstruk adalah valid.

- b. Uji *Discriminant Validity*
Berdasarkan pengolahan data terhadap *Discriminant Validity* berdasarkan *Cross Loadings* yang membandingkan dengan nilai *outer loadings* dengan semua konstruk.
- c. Uji *Composite Reliability*
Composite Reliability dikatakan komposit baik apabila menunjukkan akurasi dengan nilai $\geq 0,7$ (Hussein 2015).
- d. Uji *Average Variance Extracted (AVE)*
Average Variance Extract (AVE) dikatakan baik apabila memiliki nilai $\geq 0,5$
- e. Uji *Cronbach Alpha*
Cronbach Alpha dengan nilai yang diharapkan $\geq 0,6$
2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)
- a. Uji *Path Coefficients*
Dari hasil estimasi berdasarkan *path coefficients* untuk menguji hubungan antar variabel dan melihat hubungan positif dan signifikan dari masing-masing variabel *Human Resource Management Practice*, Kinerja Organisasi, Kompetensi Guru dan Prestasi Kerja Guru dengan melihat nilai koefisien parameter (*Original Sample*). Dapat dijelaskan bahwa dengan tingkat

- signifikansi (t-tabel signifikan 5% = < 1,96).
- b. Uji R-Square
Berdasarkan data koefisien determinasi diatas diketahui nilai *R-Square* dari Kinerja Organisasi sebesar (0,330) besarnya angka *R-Square* 0,330 sama dengan 33% sedangkan nilai *R-Square* dari Prestasi Kerja Guru sebesar (0,549), besarnya angka *R-Square* 0,549 sama dengan 54,9% dapat dijelaskan oleh variabel konstruk *Human Resource Management Practice*, Kinerja Organisasi, Kompetensi Guru dan Prestasi Kerja Guru.
- c. Uji *Indirect Effect*
Berdasarkan hasil estimasi model menunjukkan bahwa pada *path coefficients* sebesar (0,291) dan dari *Indirect Efect* sebesar (0,059) dari nilai *original sample*. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari koefisien jalur (*path coefficients*) lebih besar daripada hasil nilai pengaruh tidak langsung (*Indirect Efect*) Sehingga hubungan antara *Human Resource Management Practice* memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Organisasi. Kemudian hasil estimasi pada *path coefficients* sebesar (-0,051) dan nilai dari *Indirect Efect* sebesar (0,325). Hal ini menjelaskan bahwa jika nilai pengaruh tidak

langsung (*Indirect Efect*) lebih besar dari pada koefisien jalur (*path coefficients*) maka suatu variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen adalah tidak langsung (Tasya Marina 2017). Sehingga hubungan antara Kompetensi Guru terhadap Kinerja Organisasi tidak langsung melalui Prestasi Kerja Guru.

E. Pembahasan

1. Hubungan *Human Resource Management Practice* dengan Prestasi Kerja Guru (Studi Kasus Guru-Guru di SMK Negeri 1 Singaraja).

Dari hasil uji yang dilakukan diperoleh bahwa hubungan *Human Resource Management Practice* berpengaruh Negatif dan Tidak Signifikan dengan Prestasi Kerja Guru karena nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel. Hasil penelitian ini di peroleh dari uji *Path Coefficients* (kolom *original sampel*) sebesar 1,027 dengan nilai t-statistik sebesar (1,215) dengan ketentuan (t- tabel 1,96) Kemudian dapat diinterpretasikan bahwa semakin buruk *Human Resource Management Practice* maka Prestasi Kerja Guru semakin menurun.

2. Hubungan *Human Resource Management Practice* dengan Kinerja Organisasi (Studi Kasus Guru-Guru di SMK Negeri 1 Singaraja).

Dari hasil uji yang dilakukan diperoleh bahwa hubungan *Human Resource Management Practice* berpengaruh positif dan signifikan dengan Kinerja Organisasi karena nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel. Hasil penelitian ini di peroleh dari uji *Path Coefficients* (kolom *original sampel*) sebesar 0,291 dengan nilai t-statistik sebesar (2,030) dengan ketentuan (t- tabel 1,96) Kemudian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik *Human Resource Management Practice* maka Kinerja Organisasi semakin meningkat.

3. Hubungan Prestasi Kerja Guru dengan Kinerja Organisasi (Studi Kasus Guru-Guru di SMK Negeri 1 Singaraja).

Dari hasil uji yang dilakukan diperoleh bahwa hubungan Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru karena nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel. Hasil penelitian ini di peroleh dari uji *Path Coefficients* (kolom *original sampel*) sebesar 0,467 dengan nilai t-statistik sebesar (2,587) dengan ketentuan (t- tabel 1,96) Kemudian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik Prestasi Kerja Guru maka Kinerja Organisasi semakin meningkat.

4. Hubungan Kompetensi Guru dengan Prestasi Kerja Guru (Studi Kasus Guru-Guru di SMK Negeri 1 Singaraja).

Dari hasil uji yang dilakukan diperoleh bahwa hubungan Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan dengan Prestasi Kerja Guru karena nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel. Hasil penelitian ini di peroleh dari uji *Path Coefficients* (kolom *original sampel*) sebesar 0,695 dengan nilai t-statistik sebesar (9,296) dengan ketentuan (t- tabel 1,96) Kemudian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik Kompetensi Guru maka Prestasi Kerja Guru semakin meningkat.

5. Hubungan Kompetensi Guru dengan Kinerja Organisasi (Studi Kasus Guru-Guru di SMK Negeri 1 Singaraja).

Dari hasil uji yang dilakukan diperoleh bahwa hubungan Kompetensi Guru berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Organisasi karena nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel. Hasil penelitian ini di peroleh dari uji *Path Coefficients* (kolom *original sampel*) sebesar -0,051 dengan nilai t-statistik sebesar (0,256) dengan ketentuan (t- tabel 1,96) Kemudian dapat diinterpretasikan bahwa semakin buruk Kompetensi Guru maka Kinerja Organisasi semakin menurun.

F. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab V maka dapat menghasilkan kesimpulan yang sesuai dengan tujuan peneliti sebagai berikut:

Hubungan *Human Resource Management Practice* dengan Kinerja Organisasi adalah **Signifikan**. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik *Human Resource Management Practice* maka Kinerja Organisasi semakin meningkat. Kemudian Hubungan Prestasi Kerja Guru dengan Kinerja Organisasi adalah **Signifikan**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik hubungan Prestasi Kerja Guru maka semakin baik pula Kinerja Organisasi. Sedangkan Hubungan Kompetensi Guru dengan Prestasi Kerja Guru adalah **Signifikan**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik hubungan Kompetensi Guru maka Prestasi Kerja Guru akan semakin meningkat.

Hubungan *Human Resource Management Practice* dengan Prestasi Kerja Guru adalah **Tidak Signifikan**. Sedangkan Hubungan Kompetensi Guru dengan Kinerja Organisasi adalah negative dan **Tidak Signifikan**.

Daftar Pustaka

Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga, hal : 6
Ghozali, I. dan Laten, H (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan*

Program SmartPLS 2.0 M3, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang-Jawa Tengah.

Handoko, Hani . 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

Hussein Ananda Sabil SE.,M.Com.Ph.D. 2015. *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smart PLS3.0*. Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Univesitas Brawijaya.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mohammad, H., Osman, A., & Edris H. (2014). The Effect Of Human Resource Management Practices on Employee Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, Volume 3. page 129-134.

Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.

Sugiyono. 2008. *“Metode Penelitian Bisnis”*, Bandung: CV. Alfabeta.

Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Prestasi Kerja*. Cetakan

Ketiga. Jakarta : Kencana
Prenada Media Group.

Undang-undang Nomor 20
Tahun 2003. Pasal 15
tentang Sistem Pendidikan
Nasional.