

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa SDM merupakan salah satu asset terpenting dari asset lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi dituntut memiliki SDM yang kompeten. Oleh sebab itu kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan maka dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan memperoleh perhatian dari atasan, disamping itu juga akan menambah gairah kerja para karyawan untuk berprestasi.

Dengan adanya penilaian kinerja maka karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi yang dicapainya. Sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan diberi sanksi atau peringatan. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik intern maupun ekstern. Pengaruh intern tersebut dapat berupa kemungkinan guru memiliki masalah dengan keluarga atau memang fisik tidak dalam kondisi yang baik. Pengaruh ekstern dapat berupa bagaimana kondisi lingkungan sekolah, pelaksanaan organisasi sekolah, budaya sekolah, peran kepala sekolah, budaya kerja dan hubungan dengan warga sekolah lainnya.¹

Kinerja merupakan penampilan kerja yang menuntut adanya pengekspresian potensi atau kemampuan dari seseorang serta menuntut

¹ Erni R. Ernawan, *Organizational Culture: Budaya Organisasi dalam Perspektif Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), 178.

adanya pengambilan tanggung jawab atau kepemilikan menyeluruh terhadap pekerjaannya. Seseorang yang mampu mengekspresikan potensi atau kemampuannya secara maksimal dapat menangani suatu pekerjaan dengan baik dan akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, peran dari lingkungan pekerjaan seperti suasana kerja, iklim organisasi, dan kerjasama dengan rekan sejawat sangat penting karena dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai atau anggota organisasi baik secara individual maupun secara kelembagaan.

David dkk dalam Vela Miari Nurma Arimbi mengungkapkan bahwa: “Kinerja dapat diketahui tingkat kualifikasi kinerja guru dan tingkah lakunya harus melingkupi tiga kategori guru dalam pelaksanaan pembelajaran yang dikelolanya, yaitu merencanakan atau memprediksi aktivitas ruang kelas, mengorganisaikan sekaligus melakukan kontrol terhadap sikap siswa dalam proses belajarnya, dan mengajar dalam arti terfokus pada penyedia bimbingan belajar bagi siswa. Belajar mengajar pada hakikatnya dapat menjadi dua aktivitas, yaitu kegiatan belajar dan kegiatan mengajar dan masing-masing kegiatan memiliki makna yang berbeda”²

Kinerja guru yang maksimal juga diharapkan oleh semua pihak sekolah agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal sehingga hasil yang akan dicapai memuaskan. Ketika guru mampu melaksanakan tugas dengan baik dan dilaksanakan secara tepat waktu dapat berpengaruh pada keberlangsungan proses belajar mengajar. Dalam proses pembelajaran sebaiknya guru tidak monoton dalam memberikan materi, karena hal tersebut dapat mempengaruhi pola pikir siswa yang mengikuti pembelajaran. Saat

² Miari Nurma Arimbi. Vela. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Temanggung. Skripsi. MP FIP UNY*, 2011.

pembelajaran dilaksanakan secara monoton tidak bervariasi siswa akan merasa bosan kemudian sulit untuk menerima materi yang disampaikan. Guru harus menggunakan metode yang tepat dan bervariasi agar siswa tidak merasa bosan ketika proses pembelajaran.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri adalah budaya organisasi. Seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila nilai-nilai yang mereka menganut sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaannya. Hal ini akan membuat para karyawan mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, sehingga karyawan akan termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka lagi dengan lebih baik.

Kegiatan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dengan bersosialisasi dengan lingkungannya. Begitupun karakter tiap individu dalam pembentukannya tidak terlepas dengan lingkungan yang ia jalani sehari-hari. Agar mencapai kepribadian tersebut ada suatu hal yang sangat berpengaruh untuk menentukan sikap dan perilaku sebagai pegangan dalam bertindak yaitu norma. Norma yang dimaksud adalah budaya organisasi dimana individu memiliki nilai, keyakinan, anggapan, harapan, dan sebagainya. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya di tempat kerja apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuknya berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Adapun ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh lembaga.

Budaya organisasi merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan dan harus menjadi pegangan dalam tindakan keorganisasian dari setiap guru. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak semata-mata hanya ditentukan dengan adanya perubahan organisasi saja, namun faktor lain yang dominan ditentukan oleh bagaimana kemampuan mentransformasi budaya organisasi yang mendukung tujuan organisasi. Amstrong dalam Ambarita, definisi budaya organisasi adalah nilai norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang dapat dilakukan.³

Menurut Greenberg dan Baron dalam buku Saeful Sagala menyebutkan bahwa, “Budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai, norma perilaku dan harapan-harapan yang dibentuk oleh anggota-anggota organisasi.” Begitu pula dengan teori Stephen P. Robbins dalam buku “Organizational Theory” Budaya organisasi adalah persepsi umum yang dibentuk oleh organisasi untuk membedakan organisasi tersebut dari organisasi yang lain.⁴

Pada aspek budaya kerja dalam organisasi sekolah merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi perilaku-perilaku guru-guru dalam melakukan aktivitas sekolah yang mengarah pada peningkatan hasil belajar siswa. Selain itu juga budaya kerja memuat norma-norma dan nilai-nilai dasar mengenai hidup manusia, diyakini dapat memberikan pengaruh signifikan bagi pembentukan perilaku kepala sekolah dan guru dalam melakukan

³Biner Ambarita, *Analisis Alur Utama Hubungan Variabel Penentu Kinerja* (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 5.

⁴ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi, edisi ke 12 buku 1* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 222.

aktivitas sesuai fungsinya masing-masing serta membantu mereka memahami nilai dan makna dari pekerjaan yang ditangani di sekolah.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, terlihat bahwa terdapat fenomena budaya kerja yang masih terlihat kurang baik. Seperti kedisiplinan, yaitu ketika masuk jam pelajaran guru tidak tepat waktu masuk ke dalam kelas atau dengan kata lain masih banyak guru yang duduk dan berbincang dengan sesama guru, sementara anak-anak menjadi kurang kondusif. Selain itu ada hal lain yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu ditunjukkan dalam bersosialisasi, yang dimana sesama guru terlihat kurang kompak dalam mengerjakan sesuatu dan lebih banyak mementingkan diri sendiri. Fenomena budaya organisasi ini dapat dikatakan sangat mempengaruhi kinerja guru.

Menurut Erni R. Ernawan, budaya kerja sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya.⁵

Kepuasan kerja merupakan ekspresi sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh organisasi dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya.⁶

Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap

⁵ Erni R. Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 192.

⁶ Gordon B. Davis, *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen* (Palembang: Maxikom, 2013), 102.

bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang.

Dalam rangka memahami kepuasan kerja guru, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing guru. Dengan memahami karakteristik individu akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka akan tercipta kepuasan kerja dalam diri karyawan. Dengan kepuasan kerja yang cukup yang tinggi maka akan membuat para karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dan juga kinerja lembaga itu sendiri.

Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor di atas kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Motivasi juga dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu.⁷ Jadi motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya kinerja.

Meskipun demikian, kualitas kinerja mengajar guru salah satunya tercermin dari prestasi belajar yang diraih siswa. Belum optimalnya prestasi belajar siswa akan mengakibatkan lulusan kurang mampu menghadapi tuntutan zaman yang sering disoroti oleh masyarakat pemakai lulusan tersebut.

⁷Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), 178.

Tugas guru dalam pembelajaran tidak terbatas pada penyampaian informasi kepada peserta didik. Sesuai kemajuan dan tuntutan zaman, guru juga harus memiliki kemampuan untuk memahami peserta didik dengan berbagai keunikannya agar mampu membantu mereka dalam menghadapi kesulitan belajar. Dalam hal itu, guru dituntut memahami berbagai model pembelajaran yang efektif agar dapat membimbing peserta didik secara optimal.

Keberadaan guru merupakan salah satu komponen yang sangat penting di dalam proses pendidikan, sehingga guru memiliki peran dan tanggung jawab yang besar dalam dunia pendidikan. Hal tersebut, mengisyaratkan bahwa setiap guru wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Guru dan karyawan di MTsN 1 Kediri memiliki budaya kerja yang berbeda dengan sekolah lainnya. Salah satu contoh budaya kerja di MTsN 1 adalah dengan menerapkan empat S yaitu senyum, salam, sapa, dan santun. Dan melaksanakan kegiatan keagamaan bersama dengan peserta didik seperti sholat berjamaah di masjid dan membaca asmaul husna sebelum pelajaran di kelas. Guru di MTsN 1 Kediri merasa puas dengan kinerja yang dilakukan berhasil mencapai tujuan. Dan jika kinerjanya belum berhasil maka guru akan mengevaluasi dengan baik. Motivasi guru di MTsN 1 Kediri berasal dari dalam diri sendiri dan berasal luar. Mayoritas guru memiliki motivasi yang tinggi untuk mengabdikan diri sebagai pendidik agar peserta didiknya sukses.

Hubungan judul peneliti dengan prodi Manajemen Pendidikan Islam adalah variabel dari judul peneliti berasal dari mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga peneliti tertarik mengambil judul **“Hubungan Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di MTsN 1 Kota Kediri”**.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, dapat diambil beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana hubungan budaya kerja terhadap kinerja guru di MTSN 1 Kota Kediri?
- b. Bagaimana hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTSN 1 Kota Kediri?
- c. Bagaimana hubungan motivasi terhadap kinerja guru di MTSN 1 Kota Kediri?
- d. Bagaimana hubungan budaya kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTSN 1 Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui besarnya hubungan budaya kerja terhadap kinerja guru di MTSN 1 Kota Kediri
- b. Untuk mengetahui besarnya hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTSN 1 Kota Kediri
- c. Untuk mengetahui besarnya hubungan motivasi terhadap kinerja guru di MTSN 1 Kota Kediri

- d. Untuk mengetahui besarnya hubungan budaya kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTSN 1 Kota Kediri.

D. Manfaat Penelitian

a. Teoritis

- 1) Untuk menguji teori Gipson. “Menurut Gibson, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari motivasi, sikap, persepsi, kepribadian, kepuasan kerja, dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang mempengaruhi kompetensi adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, budaya organisasi dan karir.⁸
- 2) Menurut Gering Surpiyadi dan Tri Guno dalam Rina Puspita Dewi budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Melaksanakan budaya kerja dalam suatu lembaga atau organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.⁹

⁸ Gibson, Mitchell.Ivancevich, H. Marianne, *Bimbingan dan Konseling*(Edisi Indonesia, Edisi ke tujuh), (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2011), 184-86.

⁹ Rina Puspita Dewi, *Menjaga dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi 2006* (Jakarta: Yudhistira, 2008), 3.

- 3) Menurut Robbins kepuasan kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja karyawan, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri.
- 4) Menurut Mc Donald motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.¹⁰ Sedangkan menurut Clark motivasi adalah kombinasi dari tenaga dan keinginan yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan untuk mencapai keberhasilan suatu tujuan.¹¹

b. Praktis

- 1) Memberikan pengetahuan dan menambah wawasan bagi penulis mengenai budaya kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru di MTSN 1 Kota Kediri.
- 2) Bagi MTSN 1 Kota Kediri yang menjadi fokus perhatian penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi masukkan MTSN 1 Kota Kediri, bahan dokumentasi historis dan bahan pertimbangan untuk mengambil langkah-langkah guna meningkatkan kualitas kinerja guru.
- 3) Dapat menjadi acuan dalam memberikan informasi dan pengetahuan mengenai kompetensi guru, budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja guru

¹⁰ Sadirman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 170.

¹¹ Djali, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 107.

yang baik, ataupun sebagai bahan kajian lebih lanjut bagi peneliti berikutnya.

E. Penegasan Istilah

a. Budaya kerja

Budaya kerja merupakan suatu kebiasaan, tradisi yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya. Kebiasaan dan tradisi kerja guru tersebut terlihat dari bagaimana cara pemahaman guru mengenai pekerjaannya, sikap dan perilaku pada saat bekerja.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah emosi atau perasaan seseorang yang senang atau tidak senang dengan pekerjaan mereka. Serta adanya harapan, keinginan dan tuntutan dari karyawan dengan realitas yang dirasakan dan didapatkan di tempat kerja. Sehingga hal ini dapat menimbulkan perasaan puas atau tidak puasnya seseorang.

c. Motivasi

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

d. Kinerja guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Sedang indikator kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya terdiri dari:

perencanaan, pelaksanaan, penilaian/evaluasi, hubungan dengan siswa, program pengayaan dan program remedial.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan inspirasi penulis melakukan penelitian pada bidang ini atau dengan kata lain penelitian ini berawal dari penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sebagai berikut:

Wardiman Mokodompit dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia cabang Makassar. bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Makassar. Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel (Budaya organisasi dan kepuasan kerja) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan nilai F-Hitung (41,550) > F-Tabel (3,172). Hasil analisis korelasi determinasi (R Square) sebesar 0,611 yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi sebesar 61%. 39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah variabel kepuasan kerja diantara kedua variabel dengan nilai t-hitung (5,141) > t-tabel (2,005). Sedangkan variabel budaya organisasi tidak signifikan dengan nilai thitung (1,098) < t-tabel (1,672).¹²

¹² Wardiman Mokodompit, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Neheri Makassar, 2016.

Susi Suryani dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah Atas Dan Kejuruan Di Kecamatan Prambanan* (2013). Budaya kerja guru di SMA dan SMK kecamatan Prambanan sangat baik dan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran, dan kinerja guru SMA dan SMK di kecamatan Prambanan sangat tinggi yang menunjukkan bahwa guru sudah memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan. Kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan 22,1% ditentukan oleh budaya kerja guru. Selanjutnya 77,9% kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian tersebut.¹³

Mustika Sulistio Ningsih, *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA AL-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja dengan Kinerja guru di MA Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung dengan variabel bebas dan variabel terikat adalah 0,648 selain itu 0,237 pada taraf signifikansi 10%. Hal ini berarti kontribusi variabel X (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja guru) adalah 23,7%. Sehingga masih ada sisa 76% dipengaruhi oleh faktor lain.

Perbedaan penulis yang sekarang dengan penulis yang sebelumnya adalah pada peneliti saat ini mengambil fokus pada Pengaruh Budaya

¹³Susi Suryani, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah Atas Dan Kejuruan Di Kecamatan Prambanan* (Yogyakarta: Skripsi, 2013).

Sekolah, Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MTSN 1 Kota Kediri. Menurut teori Gibson, “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari motivasi, sikap, persepsi, kepribadian, kepuasan kerja, dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang mempengaruhi kompetensi adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, budaya organisasi dan karir.” Dari teori tersebut kompetensi guru, budaya kerja, dan motivasi dapat digunakan sebagai media untuk meningkatkan keprofesionalan guru.

G. Hipotesis

- a. Ha: Ada hubungan budaya kerja terhadap kinerja guru.
Ho: Tidak ada hubungan budaya kerja terhadap kinerja guru.
- b. Ha: Ada hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
Ho: Tidak ada hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
- c. Ha: Ada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
Ho: Tidak ada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
- d. Ha : Ada hubungan antara budaya kerja, kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja guru.
Ho : Tidak ada hubungan antara budaya kerja, kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja guru.

H. Sistematika Pembahasan

- a. BAB I : PENDAHULUAN
 1. Latar Belakang Masalah
 2. Rumusan Masalah
 3. Tujuan Penelitian
 4. Manfaat Penelitian
 5. Penegasan Istilah
 6. Penelitian Terdahulu
 7. Hipotesis
 8. Sistematika Pembahasan
- b. BAB II : LANDASAN TEORI
 1. Budaya kerja
 - a. Pengertian budaya kerja
 - b. Unsur-unsur budaya kerja
 - c. Indikator budaya kerja
 2. Kepuasan Kerja
 - a. Pengertian Kepuasan Kerja
 - b. Indikator Kepuasan Kerja
 3. Motivasi Kerja
 - a. Pengertian Motivasi Kerja
 - b. Indikator Motivasi Kerja
 4. Kinerja Guru
 - a. Pengertian Kinerja Guru
 - b. Indikator Kinerja Guru

c. BAB III : METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian
2. Variabel Penelitian
3. Populasi
4. Instrumen Penelitian
5. Teknik Analisis Data

d. BAB IV : HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas Data
2. Uji Reabilitas data
3. Uji Normalitas Data
4. Deskripsi Data
5. Pengujian Hipotesis

e. BAB V : PEMBAHASAN

1. Hubungan budaya kerja terhadap kinerja guru.
2. Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
3. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
4. Hubungan antara budaya kerja, kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja guru.

f. BAB VI : PENUTUP

1. Kesimpulan
2. Implikasi Teoritis dan Praktis
3. Saran