

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI DI JAKARTA TIMUR**



Disertasi Yang Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Untuk
Mendapatkan Gelar Doktor

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2020

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA DISERTASI/
PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Ko. Promotor



Dr. Nurhattati Fuad, M.Pd

Dr. Matin, M.Pd

Tanggal:.....

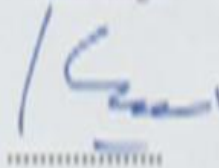
Tanggal:.....

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Dr. Komarudin, M.Si


.....

25-8-2020
.....

(Ketua)¹

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd


.....

19-8-2020
.....

(Sekretaris)²

Nama : Abdollah
No. Registrasi : 7617167345
Program Studi : Manajemen Pendidikan S3
Tanggal Lulus :

**PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Ir. Ivan Hanafi, M.Pd (Ketua/Kopromotor)		19.8.2020
2	Dr. Suryadi (Sekretaris)		
3	Dr. Nurhattati Fuad, M.Pd (Promotor)		
4	Dr. Matin, M.Pd (Ko Promotor)		
5	Prof. Dr. Bedjo Sujanto, M.Pd (Penguji)		
6	Prof. Dr. Manahan Tampubolon, MM (Penguji Luar)		

Nama : Abdollah
 No Registrasi : 7617167345
 Program Studi : Manajemen Pendidikan

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI
JAKARTA TIMUR**

**ABDOLLAH
7617167345**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP di Jakarta Timur. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian ini adalah 258 guru yang dipilih secara acak. Penelitian dilakukan terhadap kinerja guru SMP dengan sampel 258 guru yang dipilih dari target populasi sebanyak 726 guru. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja; 2) budaya organisasi dan budaya sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja harus ditingkatkan budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

**BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI
JAKARTA TIMUR**

***THE EFFECT OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE, LEADERSHIP,
AND JOB SATISFACTION TO PERFORMANCE JUNIOR HIGH SCHOOL
TEACHERS IN THE EAST JAKARTA***

**ABDOLLAH
7617167345**

ABSTRACT

The objective of this research is to study the effect of the organizational culture, leadership, and job satisfaction to performance junior high school teachers in the East Jakarta. Quantitative approach used in this research with survey method. The samples of this research were 258 teachers and student selected randomly. The research was conducted on performance junior high school teacher performance involving samples of 258 teacher had been selected from the target population of 726 teacher by using quantitative approach with path analysis methodes. The data were obtained by distributing questionnaire and analyzed by using path analysis. The result of the research can be conclude that: 1) the organizational culture, leadership and job satisfaction had a positive direct effect on performance; 2) the organizational culture and shool culture had a positive direct effect on job satisfaction. Therefore to improve performance, the organizational culture, leadership, and job satisfaction should be improved.

Keywords: *Organizational Culture, Leadership, Job Satisfaction, and Performance*

RINGKASAN

Pendahuluan

Kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Jakarta Timur, salah satunya dapat dilihat dari hasil uji sertifikasi melalui portopolio. Penilaian portopolio, yaitu penilaian terhadap kumpulan dokumen yang diarahkan pada sepuluh komponen, sebagaimana yang tertuang dalam Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 Pasal 2 Butir 3: Kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi di bidang ke pendidikan dan sosial, penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Data di Dinas Pendidikan Jakarta Timur peserta yang lulus sertifikasi untuk kuota tahun 2016 dari 81 orang yang lulus hanya 32 dan tahun 2017 dari kuota 887 yang lulus hanya 355 orang (www.siap.go.id). Dengan demikian pada dua tahun tersebut, dari kuota yang ada yang lulus berkisar pada angka 40% dari seluruh peserta yang mengikutinya.

Selain dilihat dari hasil uji sertifikasi berbasis portofolio, gambaran kinerja guru juga dapat dilihat dari hasil uji sertifikasi. Sertifikasi guru adalah suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Jadi sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik (Mulyasa, 2007:33). Syarat mengikuti uji sertifikasi bagi guru dalam jabatan yang diberlakukan oleh Dinas Pendidikan Kota Jakarta Timur untuk kuota tahun 2016 dan 2017 minimal memiliki masa kerja 15 tahun, golongan IV/a, dan kelulusan yang hanya 40% sangatlah rendah. Hasil ini tentu memberikan gambaran bahwa kinerja guru masih rendah.

Faktor lain yang dapat menggambarkan kinerja guru adalah hasil ujian nasional. Karena hal tersebut menurut Keputusan Mendiknas. Nomor 153, yang terdapat dalam pasal 3, yaitu berfungsi sebagai alat pengendali mutu pendidikan secara nasional. Berdasarkan laporan hasil ujian nasional untuk tingkat Sekolah Menengah Pertama tahun pelajaran 2018/2019, “Provinsi DKI Jakarta tidak berhasil berada pada peringkat dua besar kelulusan ujian nasional tertinggi di Indonesia dari 33 provinsi. Provinsi DKI menempati peringkat kedua dari 34” (<http://www.kemendikbud.go.id>). Hal ini perlu mendapatkan perhatian dari semua pihak terkait, khususnya guru.

Masalah yang diteliti dibatasi pada: “Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Jakarta Timur”. Adapun permasalahan penelitian ini adalah: 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru?, 2) Apakah kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru? 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru? 4) Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?, 5) Apakah kepemimpinan

berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?, dan 6) Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepemimpinan?

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan memperoleh gambaran yang jelas ada dan tidaknya: 1) pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap kinerja sekolah SMP Negeri di Jakarta Timur, 2) pengaruh langsung positif kepemimpinan terhadap kinerja sekolah SMP Negeri di Jakarta Timur, 3) pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja sekolah SMP Negeri di Jakarta Timur, 4) pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja SMP Negeri di Jakarta Timur, 5) pengaruh langsung positif kepemimpinan terhadap kepuasan kerja SMP Negeri di Jakarta Timur, dan 6) pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap kepemimpinan

Kajian Teoritik

Kinerja adalah hasil kerja atau unjuk kerja yang merupakan nilai dari perilaku yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja guru akan terukur dengan jelas bila didasarkan pada tolak ukur dan standar kinerja yang disepakati bersama sebelum suatu proses kerja dilaksanakan. Kinerja menurut Colquit, Lepine, dan Wesson (2009:51) merupakan produk akhir pada model integratif perilaku organisasi, bersama-sama dengan komitmen organisasi yang merupakan hasil individu dalam organisasi. Menurut Slocum dan Helirigel (2000:127) kinerja mempunyai kaitan erat dengan tingkat kemampuan dan motivasi seseorang, Slocum dan Heliregel menyebutkan bahwa kinerja adalah "*a function of person level of ability and motivation*". Sabine Sonentag (2002:156) mendefinisikan kinerja sebagai, "*as behavior or action that is relevan for the organization goals and that can be scaled (measured) in terms of the level of proficiency (or contribution, Performance is what employers (self or other) pay you to do, or what they should pay to do*". Berdasarkan penjelasan tersebut di atas dapat disimpulkan kinerja adalah perilaku seseorang dalam menjalankan tanggung jawab dan manajemen sekolah untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kasmir (2016:65-71) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja: 1) Kemampuan dan Keahlian, 2) Pengetahuan, 3) Rancangan kerja, 4) Kepribadian, 5) Motivasi kerja, 6) Kepemimpinan, 7) Gaya kepemimpinan, 8) Budaya organisasi, 9) Kepuasan kerja, 10) Lingkungan kerja, 11) Loyalitas, 12) Komitmen, dan 13) Disiplin kerja. Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja yang akan diteliti adalah

Pertama, Budaya Organisasi. Newstrom (2011:93-94), menjelaskan bahwa budaya organisasi di sekolah adalah seperangkat asumsi, kepercayaan, nilai, dan norma-norma bersama oleh anggota organisasi. Robbins dan Coulter (2012:123), mendefinisikan budaya organisasi di sekolah sebagai nilai-nilai, prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dalam mempengaruhi cara mereka bertindak. Mullins (2010:739), mendefinisikan budaya organisasi di sekolah mencerminkan asumsi yang mendasari tentang cara pekerjaan dilakukan; apa yang 'diterima dan tidak dapat diterima'; perilaku dan tindakan anggota sekolah. Schein (2004:17), mendefinisikan budaya organisasi di sekolah sebagai pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta

dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Luthans (2011:72), budaya organisasi di sekolah adalah perilaku, norma-norma, nilai kerja, aturan dan iklim organisasi yang dilakukan seorang guru sesuai dengan aturan organisasi (*observed behavior regularities*). Luthans dan Doh (2009:169), tentang karakteristik budaya organisasi di sekolah adalah sebagai sesuatu yang dilakukan oleh organisasi untuk menerapkan nilai-nilai, prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang berlaku disekolah.

Deal dan Kennedy dalam Shahzad, et al (2012), menyatakan bahwa budaya yang kuat dalam organisasi sangat membantu untuk meningkatkan kinerja anggota yang mengarah kepada pencapaian tujuan dan dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi yang baik akan membantu para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya dan akan berdampak terhadap kinerja organisasi.

Kedua, Kepemimpinan. Janasz, Dowd dan Schneider (2009:385) Kepemimpinan adalah: (1) proses mempengaruhi individu dan kelompok terhadap pencapaian tujuan organisasi; (2) dapat berbagi visi dan melibatkan pengikut dalam visi tersebut; (3) kemampuan untuk menggerakkan organisasi ke tingkat kinerja yang lebih tinggi dengan mengubah visi menjadi tindakan yang signifikan. Daft (2008:490-491), mengatakan bahwa kepemimpinan didefinisikan kemampuan untuk mempengaruhi para pengikutnya menuju pencapaian tujuan organisasi. Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2009:312), mendefinisikan kepemimpinan sebagai interaksi antara anggota kelompok. Pemimpin adalah agen perubahan; orang yang bertindak mempengaruhi orang lain lebih dari tindakan orang lain mempengaruhi mereka.

Luthans (2009:653), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional membawa organisasi menuju kinerja yang tinggi dalam menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Kepemimpinan yang tepat untuk menghadapi pembaharuan dan perubahan adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan inilah yang akan membawa organisasi mencapai kinerja yang tinggi.

Ketiga, Kepuasan Kerja. Menurut Jennifer (2012:81) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "*the collection of feelings and beliefs that people have about their current jobs, is one the most Important and well-researched work attitudes in organizational behavior*". Dari definisi tersebut, kepuasan kerja diartikan sebagai kumpulan perasaan dan keyakinan seseorang tentang pekerjaan rutin mereka, sebagai sesuatu yang sangat penting dan dapat diteliti dengan baik, dan merupakan sikap kerja dalam perilaku organisasi. Selanjutnya Robert P. Vecchio (2006:272) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah "*One's thinking and feeling that is, one's attitude to ward*". Artinya kepuasan kerja adalah suatu cara berpikir dan berperasaan perbedaan pada masing-masing individu, maka-semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan berlaku sebaliknya.

Luthans (2010:396) menyatakan, "*job satisfaction positively influences productivity, lowers absenteeism levels, lowers turnover rates, promotes positive*

customer satisfaction, moderately promotes OCB, and helps minimize workplace misbehaviour.

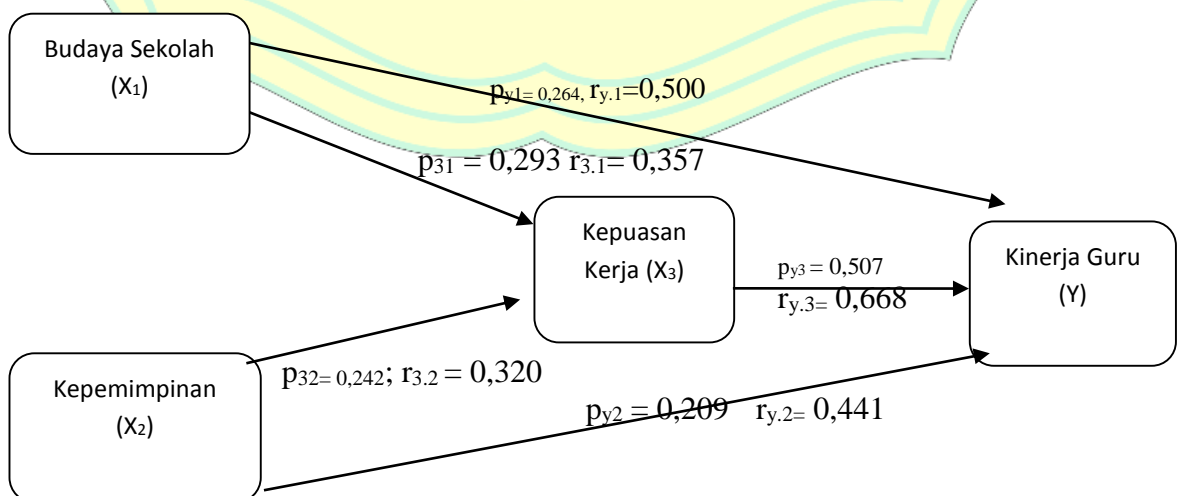
Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan pendekatan kausal. Menurut Sugiyono (2016:11) pengertian metode survey adalah: penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasitersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Hasil survey dianalisis menggunakan *statistic multivariate* dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Populasi penelitian adalah 726 guru SMP Negeri di 20 (dua puluh) Wilayah Jakarta Timur, dan sampel yang dijadikan responden berdasarkan rumus *slovin* berjumlah 258 guru. Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru PNS di Jakarta Timur.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang didesain dalam bentuk skala Likert. Dalam skala ini pernyataan-pernyataan yang diajukan dilengkapi dengan lima alternatif jawaban berikut bobotnya untuk setiap alternative. Untuk sekala Likert, rinciannya adalah: Selalu = 5, Sering = 4, Kadang-kadang = 3, Jarang = 2 dan Tidak Pernah = 1. Digunakannya skala likert untuk menghitung skor skala sikap guru terhadap pernyataan yang diajukan peneliti melalui kuesioner.

Penelitian ini menggunakan 4 instrumen untuk mengukur kinerja guru, budaya sekolah, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Instrumen tersebut di uji coba kepada 30 responden, sehingga diperoleh butir-butir instrument yang *valid* (sesuai) dan *reliable* (tingkat kepercayaan). Sebelum dilakukan analisis jalur, dilakukan beberapa syarat pengujian yang harus dipenuhi yaitu: uji normalitas data, uji linearitas, dan uji signifikansi regresi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan



Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis bahwa: Pertama, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Kedua, terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Ketiga, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi. Keempat, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Kelima, terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, dan Keenam, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan.



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian disertasi ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Jakarta, Agustus 2020



Abdollah



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ABDOLLAH
NIM : 7617167345
Fakultas/Prodi : Pascasarjana/
Alamat email : abdollahunj@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Jakarta Timur

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, Agustus 2020

Penulis

(Abdollah)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat, berkat serta Kuasa-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini, yang berjudul “Pengaruh Budaya Sekolah, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di 20 (dua puluh) Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Jakarta Timur”.

Disertasi ini ditulis dalam memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian Disertasi ini telah melibatkan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, perorangan maupun lembaga yang telah memberikan kontribusi dalam penyelesaian penyusunan disertasi ini. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Dr. Komarudin, M.Si., Rektor Universitas Negeri Jakarta beserta jajarannya.
2. Prof. Dr.Nadiroh, MPd., Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta beserta jajarannya.
3. Prof. Dr. Ivan Hanafi, M.Pd., selaku Wakil Direktur I Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta beserta jajarannya.
4. Dr. Suryadi, selaku Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan (S3-MP) Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan izin dan motivasi dalam pelaksanaan penelitian dan penyelesaian disertasi ini.

5. Dr. Nurhattati Fuad, M.Pd., selaku Promotor dan Dr. Matin, M.Pd., selaku Promotor dan Co.Promotor yang telah memberikan arahan sejak awal pelaksanaan penelitian hingga penulisan disertasi ini dapat diselesaikan.
6. Dosen Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta, bagian Akademik dan Administrasi yang banyak memberi kelancaran dalam penelitian ini.
7. Kepala Dinas Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Administrasi Jakarta Timur yang memberikan izin untuk melakukan izin penelitian di 20 (dua puluh) SMP Negeri di Jakarta Timur
8. Kepala Sekolah, guru-guru di 20 (dua puluh) SMP Negeri di Jakarta Timur atas kerjasama yang selama penelitian berlangsung.
9. Sahabat-sahabat S3 MP UNJ yang banyak memberikan masukan serta bertukar ide selama perkuliahan dan terutama dalam penyelesaian penulisan disertasi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa disertasi ini masih kurang sempurna oleh karena itu dengan sikap terbuka mengharapkan saran dan masukan yang konstruktif untuk perbaikan dan penyempurnaan penulisan disertasi ini. Semoga karya ini memberikan manfaat bagi para pembaca serta pihak yang membutuhkan hasil karya ini, terlebih untuk peningkatan kinerja pendidikan.

Jakarta, Juli 2020

Abdollah

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN	ii
ABSTRACT	iii
RINGKASAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN	ix
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah	11
E. Kegunaan Penelitian	12
BAB II KAJIAN TEORITIK	14
A. Deskripsi Konseptual	14
1. Kinerja Guru	14
2. Budaya Organisasi	32
3. Kepemimpinan	40
4. Kepuasan Kerja	49
B. Kerangka Teoretik	58
C. Penelitian yang Relevan	64
D. Hipotesis Penelitian	76
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	77
A. Tujuan Penelitian	77
B. Tempat dan Waktu Penelitian	77
C. Metode Penelitian	78
D. Populasi dan Sampel	79
E. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	83

1. Kinerja Guru (Y)	84
2. Budaya Organisasi (X ₁)	86
3. Kepemimpinan (X ₂)	89
4. Kepuasan kerja (X ₃)	91
F. Teknik Analisis Data	93
G. Hipotesis Statistika	94
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	97
A. Deskripsi Data	97
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data	101
1. Uji Normalitas Galat Taksiran (Y - \hat{Y})	102
2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi	105
C. Pengujian Hipotesis	109
D. Pembahasan Hasil Penelitian	115
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	128
A. Kesimpulan	128
B. Implikasi	129
C. Saran	131
DAFTAR PUSTAKA	133
RIWAYAT HIDUP	328

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Sebaran Populasi	80
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Guru di 20 (dua puluh) SMA Negeri Jakarta Timur	81
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Kinerja sekolah	83
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi (X_1)	85
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan (X_2)	87
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan kerja (X_3)	89
Tabel 3.7 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja (X_3)	92
Tabel 4.1 Ringkasan Galat Taksiran Uji Normalitas Galat Taksiran Dengan Uji Liliefors (Lo)	103
Tabel 4.2 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Modal Intergratif Perilaku Organisasi (Colquit, Lepine dan Wesson, 2009:8)	17
Gambar 3.1 Konstelasi Model Permasalahan Penelitian	79
Gambar 4.1 Koefisien Jalur dan t_{hitung} Budaya sekolah, Kepemimpinan dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri	108

