

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi persaingan antar bangsa dan tantangan global dewasa ini, mengharuskan setiap bangsa meningkatkan mutu sumber daya manusianya, termasuk juga Indonesia. Hal ini penting dilakukan karena pertumbuhan ekonomi tidak hanya tergantung pada sumber daya alam saja, melainkan juga ditentukan oleh sumber daya manusianya yang berupa ketrampilan, kemampuan manajemen, dan penguasaan teknologi terutama teknologi informasi dan komunikasi.

Salah satu tantangan berat bangsa Indonesia saat ini adalah menyiapkan sumber daya manusia yang baik. Hanya dengan bermodalkan sumber daya manusia yang baik bangsa Indonesia mampu bersaing pada zaman global saat ini. Peningkatan pertumbuhan daya saing Bangsa Indonesia yang sangat memprihatinkan merupakan kenyataan rendahnya kualitas sumberdaya manusia Indonesia. Hal ini merupakan tantangan bagi bangsa Indonesia untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia Indonesia, dengan menempatkan pendidikan sebagai salah satu wadah dalam pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang cerdas, unggul, dan berdaya saing tinggi.

Hanya dengan pendidikan yang bermutu dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi. Pembangunan di bidang pendidikan dan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia

mempunyai hubungan yang saling mempengaruhi. Meningkatkan sumber daya manusia melalui pendidikan merupakan tantangan bagi semua guru di sekolah. (Djam dkk, 2010: 24).

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Didalam Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005, disebutkan dari sekian banyak komponen pendidikan, guru merupakan faktor yang paling penting dan strategis dalam usaha peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Jika kinerja guru baik maka dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas pula dan akan berdampak pada sumber daya manusia yang bermutu.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Menurut Wibowo (2007: 73) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh seorang guru. Menurut Mangkunegara (2006: 50) menyatakan bahwa prestasi kerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru juga dilihat dari bagaimana seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran melalui penelitian tindakan kelas. Selain melakukan evaluasi pembelajaran melalui penelitian tindakan kelas

(PTK) upaya meningkatkan kompetensi guru adalah melakukan pelatihan dan pendidikan bagi guru.

Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa di dukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Namun mutu guru berkaitan dengan banyak hal, diantaranya budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi guru yang saling bersangkutan.

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Budaya organisasi dapat diartikan pula sebagai aturan main yang ada di suatu organisasi, sehingga akan menjadi pegangan pegawai pada saat melaksanakan kewajibannya serta saat mengikuti nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai pola yang terpadu dalam perilaku pegawai pada suatu organisasi, termasuk pula pemikiran-pemikiran, tindakan-tindakan, pembicaraan-pembicaraan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya (Kisdarto dalam Aan dkk, 2013: 66). Salah satu organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakannya adalah sekolah. Budaya organisasi yang ada di dalam lingkungan suatu sekolah akan berbeda dengan sekolah lainnya, perbedaan ini akibat adanya lingkungan yang mempengaruhi organisasi berbeda pula, baik lingkungan eksternal maupun internal organisasi.

Perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lain khususnya secara internal dibentuk oleh pimpinan beserta anggota organisasi dalam mencapai tujuannya, begitu juga dengan adanya pergantian pimpinan akan mempengaruhi budaya suatu organisasi. Persepsi yang negatif terhadap budaya organisasi akan menciptakan iklim sekolah yang kurang kondusif. Iklim sekolah tersebut berkaitan dengan bagaimana hubungan kerja antara teman sejawat, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya, antara guru dengan para murid serta antara guru dengan dinas dilingkungannya. Jika budaya organisasi tidak terlaksana dengan baik maka akan mempengaruhi kepuasan kerja guru tersebut (Chaterine dan Intan 2012: 171).

Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi terhadap pekerjaan itu (Robbins & Judge dalam Sunarno 2015: 2). Tujuan sekolah tidak ada tercapai apabila tidak didukung oleh kepuasan kerja yang dirasakan tenaga pendidiknya. Kondisi kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan guru bosan dengan tugas-tugasnya, cepat atau lambat tidak dapat diandalkan, menjadi mangkir atau buruk prestasi kerjanya.

Sebaliknya, apabila guru memperoleh kepuasan kerja maka akan mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis. Kondisi kerja yang dinamis ditunjukkan pada pekerjaan yang mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis. Kepuasan kerja guru menimbulkan perasaan senang dalam menjalankan aktivitas belajar mengajar dan tugas-tugas tambahan yang lain. Kepuasan kerja juga memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang guru memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut (Robbins dan Judge dalam Chaterine dan Intan 2012: 171) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang guru memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja.

Sekolah merupakan salah satu bentuk organisasi yang memiliki peran penting dalam peningkatan sumber daya manusia yang terus berkembang sesuai kebutuhan zaman. Sekolah akan efektif bila budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dapat terinternalisasi baik dalam diri para guru. Dengan demikian akan berpengaruh pada kinerja guru. Namun kenyataannya penerapan budaya organisasi belum terlaksana dengan baik sehingga kepuasan kerja dan komitmen organisasi ikut terhambat.

Semakin besar ukuran suatu organisasi kerja dalam sekolah maka semakin cenderung menjadi kompleks keadaannya. Kompleksitas ini menyangkut berbagai hal diantaranya kompleksitas komunikasi, kompleksitas kedisiplinan, kompleksitas belajar-mengajar, kompleksitas sikap sesama rekan guru,

kompleksitas semangat kerja, kompleksitas lingkungan kerja, kompleksitas tanggung jawab pada pekerjaan, kompleksitas loyalitas dan kompleksitas dalam mencapai visi dan misi organisasi . Salah satu contoh sekolah yang memiliki organisasi yang kompleks adalah Sekolah Menengah Pertama Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka.

Sekolah Menengah Pertama Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka adalah sekolah menengah pertama negeri yang berlokasi di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Kabupaten Bangka dengan alamat Jl. Sudirman, Sungailiat. Berikut data guru yang ada di SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka :

Tabel I.1
Data guru di SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka Tahun 2016

No.	N a m a / NIP	Golongan	Jabatan Guru	Jenis Guru	Guru Mata Pelajaran	Status Sertifikasi
1	Novi Asmilawanti, S.Pd NIP. 19731115 200212 2 003	III /d	Guru Penata TK.I	Guru Mata Pelajaran	IPS	Sertifikasi
2	Drs.Kusmiadji NIP. 19640520 198903 1 010	IV /a	Guru Pembina	Guru Mata Pelajaran	TIK	Sertifikasi
3	Drs. Ngaderi NIP. 19641004 198903 1 006	IV /a	Guru Pembina	Guru Mata Pelajaran	Matematika	Sertifikasi
4	Suwarno NIP. 19590920 198103 1 008	IV /a	Guru Pembina	Guru Mata Pelajaran	Penjaskes	Sertifikasi
5	Drs. Winarno NIP. 19651107 199412 1 001	IV /a	Guru Pembina	Guru Mata Pelajaran	Pkn	Sertifikasi

6	Sariaman Lumban Gaol.S.Pd NIP. 19570202 198002 1 002	IV /a	Guru Pembina	Guru Mata Pelajaran	T I K	Sertifikasi
7	A.Basyar NIP.19560424 198003 1 010	IV /a	Guru Pembina	Guru BK	BK	Sertifikasi
8	Setiadi H.W., S.Pd. NIP. 19560717 197803 1 005	IV /a	Guru Pembina	Guru Mata Pelajaran	Bhs. Indonesia	Sertifikasi
9	Fr. Sugiyanto NIP. 19601010 198110 1 003	IV /a	Guru Pembina	Guru Mata Pelajaran	IPS	Sertifikasi
10	Rohaya, S.Pd NIP. 19650207 198803 2 005	IV /a	Guru Pembina	Guru Mata Pelajaran	Bhs.Indone sia	Sertifikasi
11	Susilawati, S.Pd Ek NIP. 19601216198302 2001	IV /a	Guru Pembina	Guru Mata Pelajaran	IPS	Sertifikasi
12	Suryanti, S.Pd. NIP. 19731022 199802 2 002	IV /a	Guru Pembina	Guru Mata Pelajaran	Matematika	Sertifikasi
13	Sunarto,S.Pd Fis NIP.19560304 197803 1 003	IV /a	Guru Pembina	Guru Mata Pelajaran	IPA Terpadu	Sertifikasi
14	Herlina NIP. 19630712 198411 2 001	IV /a	Guru Pembina	Guru Mata Pelajaran	IPA Terpadu	Sertifikasi
15	Laila Komari, S.Pd NIP. 19600409 198411 2 001	IV /a	Guru Pembina	Guru Mata Pelajaran	IPS	Sertifikasi
16	Pardomuan,S.Pd NIP. 19810711 200903 1 003	III /a	Guru Madya	Guru Mata Pelajaran	Matematika	

17	Roni NIP. 19580306 198203 1 007	III /d	Guru Penata TK.I	Guru Mata Pelajaran	Bhs.Inggris	Sertifikasi
18	Talisno NIP. 19661028 199002 1 001	III / c	Guru Penata	Guru Mata Pelajaran	Kesenian	
19	Yenni Herlina, S.Pd NIP. 19750615 200604 2 017	III /c	Guru Penata	Guru Mata Pelajaran	IPS	Sertifikasi
20	Yang Ratnawati, S.Pd Bio NIP. 19690910 2005012 2 007	III /b	Guru Penata Muda TK.I	Guru Mata Pelajaran	IPA Terpadu	Sertifikasi
21	Helena Martiana M,S.Pd NIP. 19670315 200701 2 008	III /b	Guru Penata Muda TK.I	Guru Mata Pelajaran	PKn	Sertifikasi
22	Nurdin, S.Ag NIP. 19771001 201001 1 011	III /a	Guru Madya TK.I	Guru Mata Pelajaran	PAI	Sertifikasi
23	Efiarti, S.Ag NIP. 19700430 201001 2 002	III /b	Guru Penata Muda TK.I	Guru Mata Pelajaran	PAI	Sertifikasi
24	Marida Ernawaty, S.S NIP. 19841008 201101 2 003	III /a	Guru Madya TK.I	Guru Mata Pelajaran	Bhs.Inggris	
25	Ester Papaga, S.Pd K NIP. 19680210 201406 2 001	II /a	Guru Pratama	Guru Mata Pelajaran	PAK <hr/> Mulok	
26	Novi Utami, S.Si NIP. 19831126 201001 1 009	III /a	Guru Madya TK.I	Guru Mata Pelajaran	Matematika <hr/> IPA	

27	Dwi Agus Triyani, S.S NIP. 19800803 201001 2 009	III /a	Guru Madya TK.I	Guru Mata Pelajaran	Bhs.Inggris
28	Rosmayati, S.Pd. NIP.-		Guru Tidak Tetap	Guru Mata Pelajaran	Mulok Kesenian
29	Dede Oknie, A.Md. NIP.-		Guru Tidak Tetap	Guru Mata Pelajaran	Kesenian Mulok
30	Ertika, S.Pd NIP. -		Guru Tidak Tetap	Guru Mata Pelajaran	Mulok
31	Mochamad Chevy Pamudji, S.Pd NIP. -		Guru Tidak Tetap	Guru Mata Pelajaran	BK
32	Seravina Prameswari, S.Pd NIP.		Guru Tidak Tetap	Guru Mata Pelajaran	B. Indonesia
33	Maradona, S.Pd NIP. -		Guru Tidak Tetap	Guru Mata Pelajaran	Penjaskes
34	Wuri Karina M, S.Pd NIP.		Guru Tidak Tetap	Guru Mata Pelajaran	B. Indonesia
35	Ergina Dewi A, S.Pd NIP.		Guru Tidak Tetap	Guru Mata Pelajaran	B. Inggris
36	Suprapti NIP. 19681108 199802 2 002	IV /a	Guru Pembina	Guru Mata Pelajaran	Bhs.Inggris

Sumber : SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka 2016

Dalam upaya meningkatkan kualitas dan pendidikan, guru SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka selalu diikuti sertakan dalam Pendidikan dan Pelatihan. Berikut data pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti guru SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka :

Tabel I.2

Data Pendidikan dan Pelatihan Guru SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka

No.	Pelatihan
1	Pelatihan K-13
2	Pelatihan Kader Dasar
3	Pelatihan tentang UN
4	Pelatihan Bedah Kurikulum
5	Pelatihan Motivasi Guru
6	Pelatihan Angka Kredit

Sumber : SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka 2016

Kinerja guru yang baik dapat dilihat dari prestasi kerja yang telah dicapai, dalam hal cara mengajar dan membimbing siswa maupun prestasi dibidang lainnya. Berikut data prestasi guru Akademik dan Non-Akademik SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka:

Tabel I.3

Data Prestasi Guru Akademik dan Non-Akademik

No.	Nama Guru	Prestasi
1	Rohaya, S.Pd	Membimbing siswa dalam UN B.Indonesia mendapatkan nilai sempurna 100 tahun 2015
2	Yenni Herlina, S.Pd	Membimbing siswa mengikuti O2SN Juara III tingkat Provinsi tahun 2016
3	Talisno	Juara I Lomba Lukis tingkat Kabupaten

Sumber : SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka 2016

Dari data tabel I.1, I.2, dan I.3 dapat diketahui bahwa guru yang dimiliki SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka pada tahun 2016 berjumlah 36 orang. Guru laki-laki berjumlah 16 orang sedangkan guru perempuan berjumlah

20 orang. Dari 36 guru ini, 28 guru PNS (Pegawai Negeri Sipil), 8 guru tidak tetap (honorar), 21 guru yang sudah tersertifikasi dan 15 guru yang belum tersertifikasi. Guru SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka selalu mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan Dinas Pendidikan dan prestasi guru di SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka tergolong masih rendah karena dari 36 guru hanya 3 guru yang baru mendapatkan prestasi.

Adapun untuk mengetahui dan mendapatkan gambaran tentang pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru maka peneliti melakukan kegiatan pra-survey terhadap 10 responden. Adapun hasil pra-survey sebagai berikut :

Tabel I.4 Data Pra-survey terhadap 10 responden Guru SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Variabel Budaya Organisasi						
1	Bapak/Ibu mempunyai rasa tanggung jawab kepada pekerjaan	2 (20%)	2 (20%)	6 (60%)	-	-
2	Bapak/Ibu selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan Kepala Sekolah	-	4 (40%)	6 (60%)	-	-
3	Bapak/Ibu selalu berpartisipasi dalam kegiatan sekolah	2 (20%)	4 (40%)	4 (40%)	-	-
Variabel Kepuasan Kerja						
4	Bapak/Ibu merasa puas dapat memenuhi kebutuhan hidup	1 (10%)	4 (40%)	3 (30%)	2 (20%)	-
5	Bapak/Ibu merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman	1	3	5	1	-

		(10%)	(30%)	(50%)	(10%)	
6	Bapak/Ibu merasa puas dengan gaji dan upah yang diterima	2 (20%)	3 (30%)	5 (50%)	-	-
	Variabel Komitmen Organisasi					
7	Bapak/Ibu merasa terikat secara emosional dengan organisasi ditempat Bapak/Ibu bekerja	-	3 (30%)	4 (40%)	3 (30%)	-
8	Bapak/Ibu berusaha mensukseskan tujuan dari organisasi tempat Bapak/Ibu bekerja	2 (20%)	2 (20%)	6 (60%)	-	-
9	Alasan utama Bapak/Ibu bekerja di organisasi ini karena alasan loyalitas	1 (10%)	5 (50%)	4 (40%)	-	-
	Variabel Kinerja Guru					
10	Cara mengajar Bapak/Ibu sudah mencapai standar kompetensi guru	1 (10%)	3 (30%)	6 (60%)	-	-
11	Bapak/Ibu selalu mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi guru dan sudah mengimplementasikannya dengan baik di sekolah	2 (20%)	4 (40%)	4 (40%)	-	-
12	Bapak/Ibu sudah memenuhi tanggung jawab dengan membuat siswa mengerti atas materi yang anda ajarkan	3 (30%)	4 (40%)	3 (30%)	-	-
13	Prestasi guru yang baik diberi penghargaan oleh sekolah	6 60%	4 40%	-	-	-

Sumber : data diolah peneliti 2016

Dilihat dari survei pendahuluan yang dilakukan peneliti kepada 10 orang guru dari hasil jawaban responden pada tabel tersebut di duga budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja guru SMP Negeri 5 Sungailiat masih rendah, dimana terlihat masih banyak responden yang menjawab ragu-ragu untuk setiap aspek per-variabel.

Berdasarkan teori dan fenomena di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja,**

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka.”

1.2 Rumusan Masalah

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Berdasarkan pada latar belakang masalah penelitian diatas selanjutnya masalah diatas dirumuskan kedalam pertanyaan penelitian seperti dibawah ini:

1. Bagaimana gambaran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Guru SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka ?
2. Apakah pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka ?
3. Apakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka ?
4. Apakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka ?

5. Apakah pengaruh Budaya organisasi, Kepuasan Kerja ,dan Komitmen organisasi secara simultan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka ?

1.3 Batasan Masalah

Dalam rangka untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka, batasan penelitian meliputi :

1. Penelitian ini dibatasi dengan hanya meneliti guru SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka.
2. Pembahasan penelitian ini dibatasi hanya mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja guru SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja guru SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai bagaimana cara menilai budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka. Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber informasi dan *referensi* untuk memungkinkan penelitian selanjutnya baik yang bersifat melanjutkan penelitian yang sama maupun untuk melengkapi penelitian dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Bermanfaat dalam mendukung visi dan misi SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka. Dari sini diperoleh bahan dan masukan bagi SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka dalam menentukan rencana sekolah dan rencana strategik dimasa yang akan datang.

c. Manfaat Kebijakan

Sebagai sumber masukan berupa saran atau pemikiran baru dalam mengambil keputusan dan membuat kebijakan dimasa yang akan datang sehingga dapat membantu memaksimalkan kinerja guru di SMP Negeri 5 Sungailiat Kabupaten Bangka.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari lima bab.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, teknik pengambilan data, uji instrument penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjabarkan gambaran umum objek penelitian, analisis dan interpretasi data, dan pembahasan hasil yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan simpulan-simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

