

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Budaya Organisasi

Budaya (*culture*) adalah sebuah pengertian dalam arti luas sekali, dalam konteks ini, jika kita membicarakan organisasi maka secara langsung berkaitan dengan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi adalah suatu alat dalam menafsirkan kehidupan dan perilaku organisasinya. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu individu untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap individu pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Budaya organisasi/kerja secara harfiahnya terdiri dari dua kata, yaitu budaya dan organisasi/kerja. Kata budaya berasal dari bahasa sansekerta budhayah, bentuk jamak dari budhi yang artinya “akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental”. Budhi daya berarti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa inggris dikenal culture yang artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu yang kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan rasa (*value*), karsa (*creativity*), dan karya-karyanya (*performence*). Menurut Koentjaraningrat dalam Adam Ibrahim Indrawijaya (2010) budaya diartikan sebagai keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka

kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar.

Budaya mengandung makna sebagai berikut (Adam Ibrahim Indrawijaya 2010:195-196):

1. Adanya pola nilai, sikap tingkah laku termasuk bahasa, hasil karsa dan karya.
2. Budaya berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang akan memengaruhi sikap dan tingkah laku.
3. Budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan serta proses seleksi terhadap norma-norma yang ada dalam cara dirinya berinteraksi sosial atau menempatkan dirinya ditengah-tengah lingkungan tertentu.
4. Dalam proses budaya terdapat proses saling memengaruhi dan saling ketergantungan, baik sosial maupun lingkungan nonsosial.

Karakteristik dari budaya yang juga biasa disebut sebagai elemen dasar dari konsep budaya (Adam Ibrahim Indrawijaya 2010:197):

1. Budaya itu diciptakan (*culture is invented*). Terdapat tiga sistem yang dapat menciptakan budaya itu sendiri, yakni (1) *ideological system* atau komponen mental yang terdiri dari ide, kepercayaan, nilai dan pertimbangan berdasarkan apa yang mereka inginkan, (2) *technological system query*, ketrampilan, keahlian, dan seni yang mampu menghasilkan barang-barang dan (3) *organizational system* seperti

sistem keluarga dan kelas sosial yang mungkin membentuk perilaku secara efektif.

2. Budaya dipelajari (*culture is learned*). Untuk mengetahui bagaimana budaya suatu kelompok atau individu, maka kita dapat mengamati dari perilaku keseharian dalam kehidupannya. ini berarti bahwa budaya itu sendiri dapat dilihat dan diamati, sehingga administrasi/manajemen dalam hal ini dapat menyesuaikan program kerjanya dengan perilaku budaya yang ada.
3. Budaya secara sosial diturunkan (*culture is society shared*). Budaya merupakan kelompok perwujudan yang diturunkan secara manusiawi. Nilai-nilai kebiasaan yang dianut oleh orang zaman dahulu secara terus-menerus dianut oleh generasi berikutnya.
4. Budaya bersifat adaptif (*culture is adaptive*). Budaya yang tidak memberikan manfaat (kepuasan) cenderung akan ditinggalkan dan masyarakat mencoba menyesuaikan budaya yang baru untuk memberikan kepuasan.
5. Budaya memberikan petunjuk (*culture is prespective*). Apa yang biasa dilakukan oleh kelompok masyarakat tertentu akan memberi isyarat kepada pemasar (orang lain) bahwa begitulah keinginan mereka. Dan keinginan itu harus segera dipenuhi sehingga memberikan kepuasan bagi mereka.

Didalam organisasi biasa menurut pengalaman dan pengamatan baik organisasi pemerintahan, perusahaan negara, maupun organisasi swasta,

kebudayaan organisasi itu tercipta tidak dapat dicipta seperti kalangan militer atau berkembang sendiri menurut berlakunya waktu. Arah dan coraknya berubah-ubah menurut pergantian pimpinan puncak (tertinggi) organisasi. Misalnya Direktur, Gubernur, Direktur Utama yang mempunyai kepribadian kuat (*string personality*). Jika dipegang pimpinan yang lemah jalannya organisasi menjadi tidak jelas sehingga, kebudayaan dan budayanya dapat menjadi kacau dan beraneka ragam. (Adam Ibrahim Indrawijaya 2010:198).

Kebudayaan organisasi (*organization culture*) adalah keseluruhan nilai, norma-norma, kepercayaan-kepercayaan dan opini-opini yang dianut dan dinjunjung tinggi bersama oleh para anggota organisasi, sehingga kebudayaan tersebut memberi arah dan corak kepada (*way of thinking, way of life*) anggota-anggota organisasi tersebut, kebiasaan (*customs*), dan tradisi (*tradition*). budaya ini meliputi: perilaku, bahasa, tata krama, tata susila, tradisi sebagai macam seni, moral dan etik (Adam Ibrahim Indrawijaya 2010:198-199).

Seorang guru harus mampu menciptakan kreativitas dan efektivitas dalam merencanakan, mengelola kelas dan pengajarannya. Para guru dituntut untuk selalu dapat mengembangkan materi yang akan diajarkan secara mendalam, luas, dan terukur. Para guru juga dituntut untuk mampu mengajar dengan suasana yang menyenangkan, sehingga para siswa tidak mudah bosan. Selain sorotan dari masyarakat, orang tua, guru juga menjadi sorotan yang menarik dari kalangan para pakar pendidikan maupun di luar pakar pendidikan. Bahkan selama beberapa tahun ini hampir setiap saat, media

massa khususnya media massa cetak dan media televisi baik harian maupun mingguan memuat berita dan menyoroti tentang kinerja guru. Ironisnya berita-berita tersebut cenderung memberitakan tentang rendahnya kinerja guru di sekolah. Faktor lain yang berasal dari luar diri tenaga pengajar diantaranya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang ada di sekolah merupakan bagian penting dalam menunjang kinerja tenaga pengajar di sekolah. Suasana yang kondusif dalam lingkungan kerja akan membawa kesegaran dari seluruh komponen yang ada. Budaya organisasi di sekolah tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya yang mampu menciptakan suasana kinerja yang menyenangkan. Walaupun terdapat perbedaan mungkin hanya terletak pada jenis nilai dominan yang dikembangkannya dan karakteristik dari para partisipan (Hotner Tampubolon,th:147)

2.1.1. Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2006: 279) dikemukakan ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi. Ketujuh karakter tersebut yaitu:

1. Inovasi dan mengambil risiko berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/individu didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko.

2. Perhatian pada rincian berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/individu diharapkan mau memperlihatkan kecermatan (presisi), analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil mendiskripsikan sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
4. Orientasi manusia menjelaskan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.
5. Orientasi tim berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu.
6. Agresivitas menjelaskan sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai.
7. Stabilitas sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Menurut Tan dalam Wibowo, (2010:349) mengemukakan bahwa karakteristik suatu budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. *Individual initiative*, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan kemerdekaan yang dimiliki individu.

2. *Risk tolerance*, yaitu suatu tingkatan di mana pekerja di dorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.
3. *Direction*, yaitu kemampuan organisasi menciptakan tujuan yang jelas dan menetapkan harapan kinerja.
4. *Integration*, yaitu tingkatan di mana unit dalam organisasi didorong untuk beroperasi dengan cara terkoordinasi.
5. *Management support*, yaitu tingkatan di mana manajer atau pimpinan mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahan.
6. *Control*, yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang di pergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku pekerja.
7. *Identity*, yaitu tingkatan di mana anggota mengidentifikasi bersama organisasi secara keseluruhan daripada dengan kelompok kerja atau bidang keahlian profesional tertentu.
8. *Reward system*, yaitu tingkatan di mana alokasi reward, kenaikan gaji atau promosi, didasarkan kriteria kinerja pekerja, dan bukan pada senioritas atau favoritisme.
9. *Conflik tolerance*, yaitu suatu tingkatan di mana pekerja didorong menyampaikan konflik dan kritik secara terbuka.
10. *Communication patterns*, yaitu suatu tingkatan di mana komunikasi organisasional dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

2.1.2. Keterkaitan Budaya Organisasi Dengan Kinerja

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan karena dapat dipakai sebagai bahan acuan dan pertimbangan serta informasi dalam penelitian.

Titik Handayani, Aliyah A. Rasyid (2015) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo. Hasil penelitian membuktikan: (1) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru; (4) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Dwi Agung Nugroho Arianto, (2013), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, hasil penelitian menunjukkan Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

Sunarno dan Lie Liana (2014) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru SMA Kesatrian Dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian 67) Hasil penelitian: (1) komitmen organisasional terbukti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) komitmen organisasional tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru, (4) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (6) kepuasan kerja tidak terbukti berfungsi sebagai variabel intervening antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian terdahulu Titik Handayani, Aliyah A. Rasyid (2015), Sunarno dan Lie Liana (2014) dan Dwi Agung Nugroho Arianto, (2013), peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

Berdasarkan dari uraian di atas dirumuskan hipotesa diduga ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja tenaga pengajar.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan yaitu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perseorangan, kelompok, atau masyarakat

berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku. disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Kadar Nurjaman, 2014:223) ciri disiplin adalah:

1. Hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
2. Perilaku yang dikendalikan.
3. Ketaatan (*obedience*).

Disiplin kerja diukur dalam wujud (Kadar Nurjaman, 2014:222):

1. Pimpinan atau pegawai datang dan pulang kantor tepat pada waktu yang ditentukan.
2. Menghasilkan pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas yang memuaskan.
3. Melaksanakan tugas dengan penuh semangat.
4. Mematuhi semua peraturan yang ada.

2.2.2. Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan perlu diterapkan dan ditingkatkan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas guru. Malayu S.P. Hasibuan

(2006: 194) menyatakan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan individu suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan,
2. Teladan pimpinan,
3. Balas jasa,
4. Keadilan,
5. Pengawasan melekat,
6. Sanksi hukuman,
7. Ketegasan,
8. Hubungan kemanusiaan.

Selanjutnya Sujono (1981: 67) menyatakan ada beberapa indikator disiplin kerja yang dapat dijadikan sebagai ukuran kedisiplinan yaitu:

1. Ketepatan waktu meliputi ketepatan jam pulang, ketepatan jam masuk, kepatuhan pada jam kerja.
2. Kesetiaan atau patuh pada peraturan atau tata tertib yang ada, meliputi kepatuhan untuk memakai seragam dan kepatuhan terhadap peraturan dan komitmen yang telah disepakati.
3. Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor

Berdasarkan dua pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kunci terwujudnya suatu tujuan. Begitu juga yang terjadi di sekolah, dengan disiplin yang baik

berarti guru sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dengan baik. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru, diharapkan hasil kerja akan semakin baik

2.2.3. Keterkaitan Disiplin Kerja Dengan Kinerja

Sukadi (2016) melakukan penelitian mengenai Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al Huda 1 Karangpandan . Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja gurur diperoleh persamaan regresi : $Y = 6,769 + 0,401X_1 + 0,275X_2$. Uji regresi diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $137,168 > 3,090$ (taraf signifikansi 5%) berarti antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} atau $4,872 > 1,985$ dan untuk variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} >$ t_{tabel} atau $8,172 > 1,985$ (taraf signifikansi 5%). Kedua variabel tersebut secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di MTs Al Huda Karangpandan.

Kaliri, (2008) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang, hasil penelitian menunjukkan Ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang, ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA negeri di kabupaten Pemalang, ada

pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA negeri di kabupaten Pematang Jaya.

Ernawati, (2007) melakukan penelitian mengenai Pengaruh supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, hasil penelitian menunjukkan Variabel supervisi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar.

Hasil penelitian terdahulu Sukadi (2016), Kaliri, (2008) dan Ernawati, (2007) peneliti menyimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan dari uraian diatas dirumuskan hipotesa diduga ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja tenaga pengajar.

2.3. Kinerja Tenaga Pengajar

Menurut Wirawan (2009:5) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga pengajar dalam melaksanakan tugasnya.

Guru adalah pendidik yang berada dilingkungan sekolah. Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebut guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing,

mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Dwi Siswoyo,2008:119).

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Apabila yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses kinerja seorang tenaga pengajar adalah hal yang penting, sekaligus menentukan efektif tidaknya kinerja. Apabila kinerja tenaga pengajar tidak baik, maka kinerja secara otomatis juga tidak baik, dan begitu juga sebaliknya. Kinerja tenaga pengajar merupakan istilah dari *job performance* atau *actual performance* yakni prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai oleh seseorang tenaga pengajar.

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam (Mulyasa, 2005: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

2.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Pengajar

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa (2007: 227) sedikitnya terdapat sepuluh

faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal: “Kesepuluh faktor tersebut adalah:

1. Dorongan untuk bekerja
2. Tanggung jawab terhadap tugas
3. Minat terhadap tugas
4. Penghargaan terhadap tugas
5. Peluang untuk berkembang
6. Perhatian dari kepala sekolah
7. Hubungan interpersonal dengan sesama guru
8. MGMP dan KKG
9. Kelompok diskusi terbimbing serta
10. Layanan perpustakaan

2.3.2. Penilaian Kinerja Tenaga Pengajar

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Hani Handoko (1994: 135) menjelaskan bahwa, “penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja individu”. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Penilaian kinerja dilakukan untuk mendapatkan guru bermutu baik dan professional. Guru ideal dengan karakteristik tersebut tidak dapat dihasilkan dalam satu periode pembinaan atau pelatihan tertentu saja, tetapi diperlukan suatu upaya yang terus menerus dan berkesinambungan. Melalui upaya yang terus menerus dan berkesinambungan itu, diharapkan terjadi perbaikan kualitas yang berkesinambungan pula (*continuous quality improvement*) (Mulyasa, 2013:87).

Pada hakekatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru professional yang dilakukan dari guru, oleh guru, dan untuk guru. Hal ini penting terutama untuk melakukan pemetaan terhadap kompetensi dan kinerja seluruh guru dalam berbagai jenjang dan jenis pendidikan. Hasil penilaian kerja tersebut dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah, dan pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru (Mulyasa, 2013:88).

2.3.3. Keterkaitan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar

Mishan (2014) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Sibolga bahwa motivasi kerja guru dan budaya organisasi merupakan faktor yang mampu mempengaruhi kinerja

guru, tetapi budaya organisasi merupakan faktor yang paling menonjol mempengaruhi kinerja guru yang seharusnya menjadi focus perhatian otoritas pendidikan setempat. Dalam upaya memperbaiki budaya organisasi di lingkungan SMA N se Kota Sibolga Pemerintah Pusat di daerah yang jauh haruslah memberikan perhatian yang serius untuk peningkatan kinerja

Abdul Malik, Untung Sriwidodo (2013) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMA Assalaam Surakarta Dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Variabel Moderasi Hasil penelitian ini menyimpulkan: pada pengujian hipotesis satu koefisien signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,145, maka variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis dua, koefisien signifikansi variabel kedisiplinan 0,372, maka variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis tiga, koefisien signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah 0,075, maka, variabel kepemimpinan kepala sekolah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil uji selisih mutlak, maka kepemimpinan kepala sekolah tidak memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja guru. Demikian juga kepemimpinan kepala sekolah tidak memoderasi kedisiplinan terhadap kinerja guru.

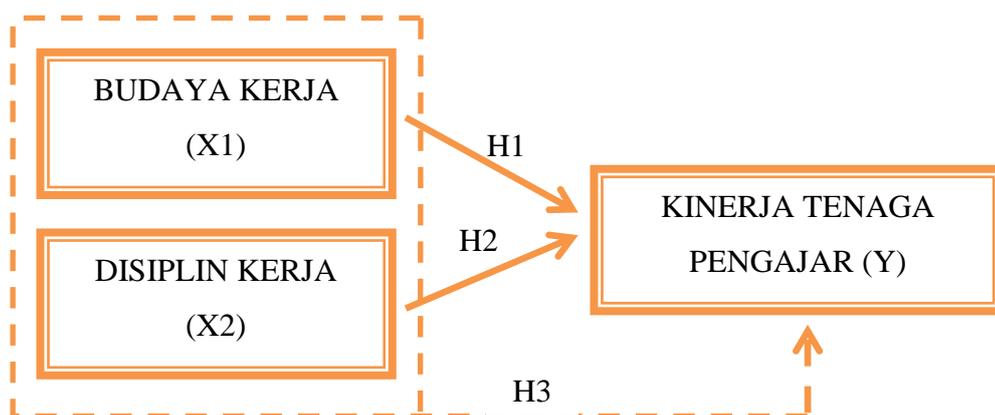
Ahmad Suriansyah (2014) melakukan penelitian tentang hubungan budaya sekolah, komunikasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri Hasil penelitian menemukan bahwa

budaya sekolah memiliki hubungan dengan kinerja, komunikasi memiliki hubungan dengan kinerja, budaya sekolah memiliki hubungan dengan komitmen, komunikasi memiliki hubungan dengan komitmen, komitmen memiliki hubungan dengan kinerja guru, komitmen merupakan perantara hubungan budaya sekolah dengan kinerja guru dan hubungankomunikasi dengan kinerja guru.

Berdasarkan dari uraian di atas dirumuskan hipotesa diduga ada pengaruh Budaya Orgaisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja tenaga pengajar.

2.4. Kerangka Penelitian Teoritis

Model penelitian yang akan di kembangkan pada penelitian ini mengacu pada latar belakang, rumusan masalah, dan telaah pustaka yang telah di uraikan pada sub bab sebelumnya.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

—> : Uji secara parsial

- -> : Uji secara simultan

2.5. Hipotesis Penelitian

Titik Handayani, Aliyah A. Rasyid (2015) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Ernawati, (2007) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar di SMP 3 Jepara

H2 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar di SMP 3 Jepara

H3 : Diduga Budaya kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar di SMP 3 Jepara.