

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Proses regenerasi menjadi penting untuk diperhatikan, karena sumber daya manusia lebih penting dari pada sumber daya alam. Suaedi (2014) mengatakan bahwa membangun sumber daya manusia untuk mencetak generasi penerus yang lebih baik dari generasi sebelumnya adalah lebih penting dari pada membangun infrastruktur. Persaingan sumber daya manusia di era globalisasi dewasa ini sudah semakin ketat, diharapkan sumber daya manusia dapat berkembang menjadi lebih efektif sehingga dapat mencapai target usaha yang optimal. Dalam situasi ini sekolah juga harus mengetahui bagaimana cara pengelolaan sumber daya manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan tujuan dari sekolah itu sendiri. Hal utama yang perlu diperhatikan oleh sekolah yaitu mengenai kinerja guru, karena kinerja guru sangat mempengaruhi perkembangan dan hasil yang diharapkan. Untuk mencapai kinerja yang optimal tersebut, sekolah harus meningkatkan sumber daya manusia karena kinerja berbanding lurus dengan sumber daya manusianya. Masih banyak sumber daya manusia yang belum mampu bersaing di era digital yang saat ini sedang dibangun.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu jenis sekolah menengah yang memfokuskan pada pengembangan keterampilan dan kompetensi siswa dalam bidang tertentu, seperti teknologi, kesehatan, dan ekonomi. SMK memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mempersiapkan siswa untuk memasuki dunia kerja. Tujuan SMK

mengembangkan keterampilan dan kompetensi siswa dalam bidang tertentu, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan mempersiapkan siswa untuk memasuki dunia kerja. Irwansyah, M. R., dkk. (2022) menegaskan bahwa tuntutan pasar kerja mengharuskan siswa SMK sebagai sumber daya manusia siap kerja untuk memiliki kompetensi aplikatif. Kompetensi aplikatif yang dimaksud dapat dicapai dengan program praktek kerja lapangan (*program on the job training*). Trianasari, N., & Rahmawati, P. I. (2021) dalam penelitiannya menegaskan bahwa salah satu komponen penting dari kurikulum pendidikan vokasi adalah “*program on the job training*” yang memberikan peluang dan tantangan bagi mahasiswa di lingkungan kerja. Melalui program ini, mahasiswa perhotelan merasakan dan menjadi bagian dari kegiatan operasional harian hotel yang diharapkan dapat meningkatkan sikap, keterampilan, dan pengetahuan mereka.

Karakteristik SMK fokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi, kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan industry, penggunaan teknologi dan peralatan modern, kerjasama dengan industri dan dunia usaha. Suwena, K. R., dkk. (2023), dalam penelitiannya menegaskan bahwa Sekolah Menengah Kejuruan Berbasis Kompetensi yang *link and match* dengan industri. Adapun tantangan SMK keterbatasan sumber daya, kurangnya kerjasama dengan industri, keterbatasan kemampuan guru, perubahan teknologi yang cepat, dan persaingan global.

Kinerja guru menjadi suatu hal yang sangat menentukan kelanjutan hidup organisasi di era globalisasi ini. Guru sebagai kaum intelektual diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang optimal sebagai pendidik. Telagawathi, N. L. W. S., dkk. (2022). Menyatakan bahwa kaum intelektual disini berperan sebagai agen

penyebarluasan dan penerapan ilmu pengetahuan, seni, dan teknologi, serta agen pembentuk nilai-nilai konstruktif. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru dapat ditempuh dengan beberapa cara, antara lain melalui pemberian *knowledge management*, pemberian motivasi, dan kompetensi SDM (Kosasih, 2007); Rivai dan Pramusinta (2005). Guru diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan *knowledge management* yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka. Selain itu, pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para guru dan kewajiban dari pihak sekolah untuk mendukung kontribusi guru dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan, Rezza (2008) dalam Pradnyana dan Kase (2014). *Knowledge management* merupakan alat yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru pada organisasi sektor publik, Chong *et al*, (2011) dalam Anggraini, (2013). Penerapan *knowledge management* telah diakui sebagai instrument yang penting untuk mencapai tujuan khusus dari suatu organisasi dan bahkan suatu negara sehingga dapat mempertahankan pertumbuhan ekonomi serta keunggulan kompetitif (Salleh *et al*, 2011) dalam Anggraini, (2013).

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya, mencakup berbagai aspek seperti tugas, rekan kerja, dan lingkungan kerja. Menurut Locke (1976), kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan guru, sementara ketidakpuasan dapat menyebabkan peningkatan *turnover*, absensi, dan penurunan kinerja. Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi

kepuasan kerja. Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Teori motivasi klasik, seperti Teori Dua Faktor Herzberg (1959), membedakan antara faktor motivator (seperti prestasi dan pengakuan) yang meningkatkan kepuasan, dan faktor hygiene (seperti kondisi kerja dan gaji) yang mencegah ketidakpuasan.

Penelitian terbaru pada tahun 2023 terus menegaskan hubungan erat antara motivasi dan kepuasan kerja. Studi oleh Herlambang, dkk. (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat secara langsung meningkatkan kepuasan kerja guru. Selain itu, penelitian oleh Afandi (2018) menekankan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dan membawa ketentraman, sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam mencapai kepuasan kerja. Organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi guru, seperti memberikan penghargaan yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan menyediakan peluang pengembangan karier. Pada akhirnya kepuasan kerja guru dapat tercapai, yang akan meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja dan motivasi merupakan dua faktor penting dalam dunia kerja yang saling mempengaruhi. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif atau negatif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya berdasarkan

evaluasi terhadap berbagai aspek seperti tugas, lingkungan kerja, serta hubungan antar kolega dan pimpinan (Locke, 1976). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan loyalitas, produktivitas, dan komitmen guru terhadap sekolah. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat berdampak pada meningkatnya *turnover*, absensi, serta turunnya motivasi kerja dan performa individu. Motivasi, di sisi lain, berperan sebagai dorongan yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan dan memberikan performa terbaik. Menurut teori *Self-Determination* (Ryan & Deci, 2000), motivasi dapat bersifat intrinsik (dorongan dari dalam diri) atau ekstrinsik (dorongan dari luar seperti insentif dan penghargaan). Motivasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan penuh semangat. Penelitian terbaru menekankan bahwa ketika kepuasan kerja dan motivasi guru berada pada level yang optimal, budaya organisasi yang positif akan terbentuk (Schein, 2023). Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai, norma, dan praktik yang dianut bersama dalam sebuah organisasi dan memengaruhi cara individu berperilaku dan bekerja. Budaya organisasi yang baik dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk mencapai kepuasan dan motivasi kerja yang lebih tinggi.

Guru yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki sikap positif terhadap organisasi, bekerja lebih efektif, dan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Motivasi yang baik, baik melalui pemberian penghargaan, pengakuan, maupun kesempatan pengembangan diri, mendorong guru untuk bekerja lebih inovatif dan saling mendukung dalam tim. Kombinasi antara kepuasan kerja dan motivasi menciptakan budaya organisasi yang kuat. Guru merasa dihargai, memiliki rasa memiliki, serta termotivasi untuk mencapai

tujuan bersama, dengan demikian kepuasan kerja dan motivasi guru tidak hanya memengaruhi performa individu tetapi juga memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan motivasi akan menghasilkan budaya yang kuat. Dimana guru merasa dihargai, termotivasi, dan bersemangat untuk bersama-sama mencapai visi dan misi organisasi sehingga kinerja guru tercapai. Kinerja guru yang menggambarkan kinerja organisasi dapat diketahui dari keterserapan lulusan dalam dunia kerja.

Berdasarkan data BPS, tingkat pengangguran ditinjau dari tingkat pendidikan, penyumbang pengangguran terbesar di RI adalah lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Meskipun data pengangguran mengalami penurunan dari tahun ke tahun, tetapi jumlahnya tetap mendominasi dibandingkan lulusan jenjang pendidikan yang lain. Berikut data pengangguran berdasarkan tingkat pendidikan dari tahun 2019 – 2024.

Tabel 1.1 Data pengangguran berdasarkan tingkat pendidikan (2019-2024) dalam persen (%)

Tahun	Data pengangguran dalam persen (%)					
	SD	SMP	SMA	SMK	D1/D2/D3	D4/S1/S2/S3
2019	2,39	4,72	7,87	10,36	5,95	5,64
2020	3,61	6,46	9,86	13,55	8,08	7,35
2021	3,61	6,45	9,09	11,13	5,87	5,98
2022	3,59	5,95	8,57	9,42	4,59	4,80
2023	2,56	4,78	8,15	9,31	4,79	5,18
2024	2,32	4,11	7,05	9,01	4,83	5,25
Perubahan tahun 2023-2024	-0,24	-0,67	-1,10	-0,30	0,04	0,07

Sumber: <https://survei.bps.2024>

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa lulusan SMK sering kali menjadi kelompok penyumbang pengangguran tertinggi di negara ini. Fenomena ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan diantaranya ketidaksesuaian kompetensi

dengan kebutuhan industri, banyak lulusan SMK mengalami kesenjangan antara kompetensi yang mereka miliki dengan kebutuhan industri yang terus berkembang. Kurikulum SMK sering kali dianggap kurang responsif terhadap dinamika pasar kerja, seperti perkembangan teknologi dan perubahan tren industri. Minimnya akses magang berkualitas, program magang yang seharusnya menjadi jembatan antara dunia pendidikan dan dunia kerja sering kali kurang optimal. Irwansyah, M. R., dkk. (2020) menegaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara magang dan kemampuan kerja terhadap kesiapan kerja siswa. Guru dijadikan kambing hitam, padahal peran guru itu dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai kerja yang optimal.

Pendidikan vokasi membutuhkan guru yang mampu menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan industri, diharapkan Guru SMK mampu menghadapi tantangan khusus, seperti adaptasi dengan budaya lokal, kebutuhan industri setempat, serta ekspektasi siswa dan masyarakat. Selain itu, penting bagi mereka untuk memahami potensi guru agar dapat mengintegrasikan pendidikan dengan ilmu yang dimiliki, seperti halnya guru di SMK Bintang Persada Denpasar yang berlokasi di kawasan Jl. Gn. Catur I No. 4A, Padangsambian Kaja, Kota Denpasar, Bali. Kinerja guru belum dapat terwujud dengan baik dilihat dari presensi kehadiran guru.

Tabel 1.2 Persentase Presensi Guru (Januari 2024 – Agustus 2024)

Bulan	Jumlah Guru	Hari Efektif	Jam Kerja per Hari	Jam Kerja Total	Jumlah Hari Absen per Bulan	Total Jam Kerja Absen per Bulan	Persentase Absen per Bulan (%)
Januari	52	23	8	9.568	8	64	0,669
Februari	52	20	8	8.320	6	48	0,577
Maret	52	16	8	6.656	4	32	0,481
April	52	24	8	9.984	9	72	0,721
Mei	52	24	8	9.984	5	40	0,401

Juni	52	14	8	5.824	2	16	0,275
Juli	52	14	8	5.824	2	16	0,275
Agustus	52	26	8	10.816	3	24	0,222

Sumber: SMK Bintang Persada Denpasar

Berdasarkan tabel 1.2 terkait persentase absensi guru (Januari 2024 – Agustus 2024) dengan masalah yang terjadi dari tabel diatas dapat dilihat absensi guru di SMK Bintang Persada Denpasar masih kurang tiap bulannya seharusnya memenuhi jam kerja yaitu 8 jam per hari. Presensi merupakan salah satu instrumen penting dalam manajemen kehadiran tenaga pendidik di lembaga pendidikan. Presensi bertujuan untuk memastikan kehadiran guru di tempat kerja, menjaga kedisiplinan, dan mendukung pelaporan administrasi sekolah. Lembaga pendidikan sebagai suatu lembaga yang memiliki kewajiban untuk mendisiplinkan peserta didiknya secara adil, juga wajib menegakkan kedisiplinan pegawainya secara adil (Widiastini, N. M. A., & Mudana, I. G., 2017).

Namun dalam praktiknya, masih banyak guru yang belum melaksanakan presensi secara optimal. Pelaksanaan presensi yang tidak optimal akan berdampak pada manajemen sekolah. Secara individu presensi yang tidak optimal juga berdampak pada kinerja individu, pembagian tugas yang adil, dan laporan resmi kepada pihak terkait seperti Dinas Pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang sistematis dan komprehensif untuk meningkatkan kepatuhan guru terhadap kebijakan presensi.

Penelitian terdahulu oleh Isvandiari & Purwanto, (2018) tujuan penelitiannya untuk mengetahui hubungan budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang kedua oleh Novianti (2015) tujuan penelitian

untuk mengetahui hubungan budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, dan motivasi kerja, baik secara simultan maupun parsial mempengaruhi kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh langsung budaya organisasi maupun motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Adanya kesenjangan antara fenomena empiris di lapangan dan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu menjadi landasan kuat peneliti untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja di SMK Bintang Persada Denpasar”.

## **1.2 Identifikasi Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu sebagai berikut.

- 1) Program pemerintah yang optimal dalam upaya pengembangan SMK guna mendukung kualitas lulusan belum dibarengi dengan keterserapan lulusan SMK dalam dunia usaha dan dunia industri. Kurang optimalnya keterserapan lulusan SMK di dunia usaha dan dunia industri tercermin dari lulusan SMK tercatat sebagai penyumbang pengangguran terbesar di Indonesia berdasarkan tingkat pendidikan.
- 2) Absensi guru di SMK Bintang Persada Denpasar masih kurang tiap bulannya seharusnya memenuhi jam kerja yaitu 8 jam tetapi ada beberapa guru persentase kehadirannya yang kurang

- 3) Adanya perbedaan hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka bagian ini menguraikan batasan ruang lingkup penelitian sehingga fokus penelitian menjadi jelas dan tidak terlalu luas atau melebar. Adapun batasan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Terlihat bahwa budaya organisasi, motivasi serta kepuasan kerja merupakan permasalahan utama yang memengaruhi kinerja guru. Maka pembatasan masalah dapat dibuat secara jelas dan mendalam sehingga hanya meneliti pengaruh budaya organisasi dan motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Bintang Persada Denpasar.
- 2) Informasi yang disajikan yaitu fenomena yang terjadi terkait pada lokasi penelitian, teori pendukung, dan hubungan antar teori yang berkaitan dengan peran pengaruh budaya organisasi dan motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut maka penulis mengajukan rumusan masalah penelitian sebagai berikut.

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Bintang Persada Denpasar?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Bintang Persada Denpasar?

- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja di SMK Bintang Persada Denpasar?
- 4) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Bintang Persada Denpasar?
- 5) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Bintang Persada Denpasar?
- 6) Apakah kepuasan kerja berperan dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Bintang Persada Denpasar?
- 7) Apakah kepuasan kerja berperan dalam memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK Bintang Persada Denpasar?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Bintang Persada Denpasar.
- 2) Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK Bintang Persada Denpasar.
- 3) Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Bintang Persada Denpasar.
- 4) Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di SMK Bintang Persada Denpasar.
- 5) Menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di SMK Bintang Persada Denpasar.

- 6) Menguji peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Bintang Persada Denpasar.
- 7) Menguji peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK Bintang Persada Denpasar.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### **1) Manfaat Teoritis**

Diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan secara khusus tentang budaya organisasi dan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja guru di sekolah

#### **2) Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, ide atau gagasan sekaligus digunakan sebagai referensi/ rujukan kepada para guru smk untuk menciptakan hasil kinerja yang maksimal.

### **1.7 Penjelasan Istilah**

Untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini, perlu penegasan beberapa kata kunci yang pengertian dan pembatasannya perlu dijelaskan.

#### **1) Kinerja guru**

Robbins (2001:187), mendefinisikan kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability) dan motivasi (motivation) sehingga kinerja = f ( A x M).

#### **2) Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh

anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi, Robbins (2012)

### 3) Motivasi

Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya, Sunyoto (2015).

### 4) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan sejauh mana karyawan memandang pekerjaan mereka, Handoko (2015)

## 1.8 Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian merupakan titik awal pemikiran dalam sebuah penelitian yang dianggap benar oleh peneliti, meskipun belum dibuktikan secara empiris, asumsi tentang guru yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik, budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru, motivasi intrinsik (dari dalam) lebih efektif meningkatkan kinerja guru dibandingkan motivasi ekstrinsik (dari luar), selanjutnya jika guru dengan tingkat motivasi tinggi, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, akan memiliki dorongan yang lebih besar untuk mencapai target dan tujuan pembelajaran, yang berkontribusi pada kinerja mereka dalam

mengajar dan mendidik siswa. Kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru, guru yang kepuasan kerjanya tercapai cenderung memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi, sehingga mereka lebih efektif dalam mengaplikasikan budaya organisasi dan motivasi dalam kegiatan sehari-hari di sekolah. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih berorientasi pada peningkatan profesionalisme mereka, misalnya dengan meningkatkan keterampilan, kehadiran di tempat kerja, dan kedisiplinan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja, asumsi tentang lingkungan SMK yang menuntut kinerja guru tinggi karena tuntutan kurikulum dan kebutuhan keterampilan praktis di SMK, kinerja guru menjadi penting dalam memastikan siswa siap dengan keterampilan yang sesuai untuk dunia kerja. Budaya organisasi dan motivasi guru yang tinggi akan mendukung kepuasan kerja ini, yang berdampak langsung pada kualitas kinerja guru SMK.

Penelitian ini mengasumsikan bahwa kinerja guru sebagai hasil dari budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja guru SMK merupakan hasil dari sinergi budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja yang saling mempengaruhi. Ketika guru mampu menyesuaikan diri dengan budaya organisasi, termotivasi, dan kepuasan kerjanya terpenuhi, mereka cenderung mencapai kinerja yang optimal dalam mendidik dan mempersiapkan siswa di SMK.

## **1.9 Rencana Publikasi**

Setelah rampungnya penelitian ini, direncanakan akan diajukan menjadi sebuah artikel. Penelitian ini merupakan penelitian yang memiliki konsentrasi pada bidang manajemen sumber daya manusia. Maka untuk kedepannya peneliti

akan mempublish hasil penelitian ini berupa artikel pada Jurnal Manajemen dan  
Bisnis <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen>

