

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu dari tugas berkesinambungan dari organisasi dan manajer yang harus mendukung kinerja guru, karena hasil kinerja guru diperoleh dari kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam pelaksanaan tugasnya, sesuai dengan tugas yang diberikan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi ingin meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja individu guru.

Kinerja individu merupakan masalah yang tidak hanya dipahami oleh organisasi di seluruh dunia, tetapi juga telah menghasilkan banyak penelitian di bidang manajemen, kesehatan, dan psikologi organisasi (Koopmans, et al., 2011). Organisasi memiliki kepentingan terhadap pengaruh faktor-faktor penentu ini, seperti: keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan kepribadian terhadap kinerja pekerjaan individu (Judge, et al., 2001; Barrick, et al., 2001), termasuk metode mana yang digunakan, variabel mana yang berhubungan dengan kinerja, dan bagaimana konsepsi atau gagasan telah didefinisikan.

Kinerja individu sangat penting bagi organisasi dan individu. Individu yang menunjukkan kinerja tinggi di tempat kerja menyebabkan kepuasan kerja, rasa otonomi dan kontrol terhadap pekerjaan (Bandura, 1997). Hal lain adalah tentang bagaimana orang-orang berkinerja tinggi dibimbing, diberi penghargaan, dan dihormati. Selain itu kesempatan karir untuk orang-orang berkinerja tinggi jauh

lebih baik daripada orang-orang berkinerja sedang atau rendah (Van Scotter, et al. 2000). Oleh karenanya setiap bisnis membutuhkan talenta terbaik untuk mencapai tujuan bisnis, memberikan produk dan layanan khusus, dan pada akhirnya mendapatkan keunggulan kompetitif (Sonntag & Frese, 2002).

Sejumlah studi tentang kinerja pekerjaan individu telah dilakukan. Namun, pendekatan berbeda untuk mempelajari kinerja pekerjaan individu beredar dalam literatur saat ini. Sebagaimana pendapat Deming yang terdapat dalam Waldman (1994) mengungkapkan masalah utama manajemen adalah pemahaman yang salah tentang fenomena variasi dalam kinerja, termasuk Kinerja guru. Keluhannya terfokus pada kebingungan antara penyebab spesifik dan variasi penyebab umum. Penyebab spesifik bersifat sporadis dengan memasukkan faktor-faktor unik untuk masing-masing pekerja. Kemudian penyebab ini dilihat oleh Deming sebagai terpisah dari sistem dimana individu yang melakukan aktivitas kerja, tidak secara umum mempengaruhi pekerja lainnya. Dapat diberikan contoh, seorang pekerja menunjukkan upaya yang benar-benar luar biasa secara signifikan melebihi upaya yang ditunjukkan oleh pekerja lainnya. Sebaliknya, pekerja lain mungkin saja tidak menunjukkan upaya yang baik, sehingga menempatkan kinerja individu itu jauh di bawah kinerja pekerja lainnya.

Di semua bidang penelitian yang disebutkan sebelumnya, kinerja individu adalah ukuran hasil studi yang relevan dalam pengaturan pekerjaan. Namun, terlepas dari pentingnya, tidak ada kerangka konseptual yang komprehensif dalam menjelaskan kinerja individu. Kerangka teori yang kokoh merupakan prasyarat untuk pengukuran konstruk yang optimal. Biasanya diasumsikan bahwa apa yang

membentuk kinerja kerja individu berbeda dari pekerjaan ke pekerjaan. Akibatnya, ukuran kinerja yang tak terhitung jumlahnya telah digunakan. Sejauh ini, penilaian kinerja individu terutama difokuskan pada ukuran obyektif produktivitas kerja, seperti jumlah hari kerja, jumlah tindakan tertentu, atau hasil yang disimpan dalam catatan organisasi, atau pada penilaian subjektif dari kuantitas dan kualitas pekerjaan dari guru itu sendiri, dari rekan kerja, atau pengawas. Meskipun metode ini dapat memberikan informasi yang berharga, dapat dikatakan bahwa tidak satupun dari metode tersebut menangkap kompleksitas dan berbagai perilaku yang membentuk kinerja guru di tempat kerja.

Apa yang mendorong seorang guru berhasil, tetap loyal, serta berkinerja baik pada suatu institusi atau organisasi telah menjadi pertanyaan penelitian utama para ilmuwan organisasi selama beberapa dekade. Meskipun berbagai pendekatan dan metode penelitian telah digunakan untuk mempelajari pertanyaan yang sulit dipahami ini, hal itu masih belum terjawab sepenuhnya. Namun, mempelajari bagaimana kinerja guru tampaknya menjadi salah satu haluan penelitian yang menjanjikan dan berpotensi untuk memberikan jawaban atau setidaknya menjelaskan masalah yang terjadi dalam organisasi.

Selain itu, penelitian yang secara empiris meneliti hubungan antara variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini belum banyak, namun telah ada temuan yang beragam dan pengamatan terhadap pengaruh lemah hingga kuat terhadap kinerja guru dalam organisasi. Dalam perspektif ini, penelitian ini diharapkan mendapatkan hasil signifikan terhadap upaya meningkatkan Kinerja Guru Kristen dan Sekolah,

yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi, sehingga organisasi dapat bertahan dan mencapai tujuannya dengan baik.

1.2 Kesenjangan Penelitian (*research gap*)

Tidak ada tren yang jelas dan dapat diidentifikasi sebagai faktor yang memprediksi kinerja. Sejauh ini variabel yang paling banyak diteliti adalah perilaku kewarganegaraan organisasi/*organizational citizenship behaviors* (OCB), ciri-ciri kepribadian, terutama model kepribadian Lima Faktor, dan proses rekrutmen berdasarkan kepribadian sebagai prediktor kinerja, keadilan organisasi, sikap, kepemimpinan, dan yang bertema tim, misalnya: gaya kepemimpinan, pertukaran tim-pemimpin, kepercayaan pada atasan, karakteristik tugas, kepuasan dan motivasi kerja, pergantian atau niat untuk keluar (*turnover*), elemen lingkungan organisasi seperti: budaya organisasi, kebijakan SDM, remunerasi kinerja, dan pengaruh emosi terkait (Fogaça, et al., 2018).

Studi yang menyelidiki variabel atau faktor-faktor dari organisasi yang dapat berhubungan dengan kinerja, mempromosikan dan menginspirasi studi lebih lanjut untuk menguji hubungan ini, dapat berkontribusi pada penelitian tentang kinerja pekerjaan. Namun, terlepas dari kepedulian penelitian dalam memahami kinerja sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi, ditemukan bahwa sejumlah besar penelitian diterbitkan dalam jurnal berorientasi psikologi, mengingat dalam daftar 12 jurnal yang diterbitkan pada subjek, tujuh di antaranya 10 indeks teratas berada di kategori psikologi, seperti yang ditampilkan pada Tabel 1.

Pada tingkat individu, karena pentingnya individu dalam pengembangan kegiatan organisasi dan sebagai akibatnya, seseorang dapat mengetahui antecedent dan konsekuensinya, mengembangkan praktik organisasi dan manajemen orang yang difokuskan pada peningkatan kinerja manusia. Sedangkan kinerja adalah konstruksi multidimensi dan meskipun bidang khusus telah ditetapkan, hasil ini menunjukkan bahwa masih banyak yang harus dieksplorasi pada subjek kinerja, yang berfokus terutama pada prospek situasional atau kontekstual dan regulasi-kinerja, yang diterjemahkan menjadi panggilan untuk lebih banyak penelitian di bidang ini. Penting juga bahwa penelitian masa depan membahas konsep kinerja sebagai hasil, karena hasil kinerja juga bergantung pada faktor lainnya di luar perilaku individu (Sonnentag & Frese, 2002). Dan diketahui juga bahwa kinerja pekerjaan dapat dipengaruhi oleh variabel konteks, seperti kondisi sosial, budaya, demografi, dan tempat kerja (DeNisi, 2000; Sonnentag & Frese, 2002; Coelho Jr., et al., 2010).

Kinerja dipahami sebagai alat manajemen yang dimaksudkan untuk memfasilitasi pencapaian tujuan dan sasaran serta pengembangan sumber daya manusia melalui proses perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan partisipatif peningkatan kinerja yang dinamis, berkelanjutan dan sistematis. Dalam pengertian ini, hasil penelitian menunjukkan pentingnya kinerja dalam studi organisasi, terutama dalam memahami faktor-faktor atau variabel apa yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pekerjaan seorang guru. Ada peluang besar bagi penelitian untuk membangun kembali atau mengembangkan teori yang sudah

mapan dan untuk mengusulkan teori baru, model baru, dan hubungan baru antara kinerja pekerjaan dan variabel organisasi lainnya (Fogaça, et al., 2018).

Tabel 1. **Publishing Journals**

JOURNAL	FREQ.	%
<i>Journal of Applied Psychology</i>	56	32.0%
<i>Personnel Psychology</i>	22	12.6%
<i>Journal of Organizational Behavior</i>	21	12.0%
<i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>	18	10.3%
<i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i>	17	9.7%
<i>Journal of Management</i>	16	9.1%
<i>Organization Science</i>	9	5.1%
<i>Journal of Management Studies</i>	6	3.4%
<i>Journal of Academy of Marketing Science</i>	6	3.4%
<i>Organizational Research Methods</i>	2	1.1%
<i>Journal of Operations Management</i>	1	0.6%
<i>Academy of Management Annals</i>	1	0.6%

Sumber: Fogaça, et al. (2018, p. 236)

Untuk mengisi kesenjangan faktor-faktor atau variabel-variabel apa yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, di dalam penelitian ini diusulkan variabel Etika Kerja Protestan (*protestant work ethic*) sebagai variabel prediktor dan variabel moderasi yang masih sedikit diteliti. Penelitian ini juga ingin melihat sejauh mana dampaknya, sehingga diharapkan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja seseorang. Berdasarkan statistik pekerjaan di beberapa negara dengan komposisi agama campuran terungkap dengan frekuensi yang luar biasa, situasi yang telah beberapa kali memicu diskusi di pers dan literatur di Jerman, yaitu fakta bahwa manajer perusahaan dan pemilik modal, serta tenaga kerja terampil yang lebih tinggi dan bahkan lebih banyak berada pada perusahaan modern yang terlatih secara teknis dan komersial, sebagian besar beragama Protestan (Barbalet, 2008).

Melihat pada statistik pekerjaan beberapa negara dimana beberapa agama hidup berdampingan adalah kenyataan yang terjadi, yang menunjukkan bahwa orang-orang yang memiliki modal, pengusaha, pekerja terampil yang lebih berpendidikan tinggi, dan teknisi atau personel bisnis yang lebih terlatih di perusahaan modern cenderung, dengan frekuensi yang mencolok, sangat Protestan (Kalberg, 2001). Oleh karenanya dalam penelitian ini, objek yang akan diteliti adalah Kinerja Guru Kristen, Etika Kerja Protestan, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepribadian Guru Kristen pada Sekolah Dasar Swasta Kristen di Provinsi Banten.

1.3 Fenomena Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan bagian penting dari suatu organisasi, dalam hal ini sekolah, dan juga menentukan tinggi rendahnya mutu atau mutu pendidikan. Guru dalam melaksanakan tugasnya sangat menentukan kualitas hasil pembelajaran, karena biasanya guru adalah orang yang berinteraksi langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran. Menurut Jalal dan Supriyadi (2001), kinerja guru adalah keefektifan guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang paling utama untuk mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran, karena guru merupakan komponen penting dan mempunyai kedudukan sentral dalam proses pembelajaran.

Tugas guru adalah mendidik anak didik menurut norma dan nilai agamanya. Guru harus memiliki akhlak, etika, dan kepribadian yang baik karena diharapkan dapat menjadi teladan bagi siswanya dan juga masyarakat. Seorang guru juga

merupakan sosok yang patut untuk ditiru. Guru yang berkepribadian baik menjadi teladan bagi anak didiknya, sebagaimana peribahasa jawa mengatakan bahwa guru itu diteladani dan ditiru, maka seorang guru harus memberikan contoh yang baik kepada dirinya sendiri dan membuat anak didiknya melakukan hal yang sama. Guru yang baik juga tahu bagaimana menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, sehingga siswa merasa nyaman di bawah bimbingannya.

Melihat Tabel 2 Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan 2016 (Kintamani, 2016), kinerja guru Indonesia masih kurang. Di Provinsi Banten, fokus area penelitian ini adalah kinerja Guru dengan skor 75,64 yang berarti kategori kinerja lebih rendah atau skor kurang dari 80,00 menurut rincian kinerja, dan ini jelas menjadi tantangan di bidang pendidikan. Melihat secara khusus persoalan pendidikan di Banten, menurut Wakil Gubernur Banten Andika Hazrumy dalam Siliwangi (2017), ada tiga persoalan terkait pendidikan yang perlu dibenahi, yaitu:

- 1) Peningkatan mutu guru yang kurang berdasarkan hasil tes kualifikasi guru;
- 2) Sekolah dianggap tidak ramah anak, ditandai dengan kekerasan sekolah baik fisik maupun non-fisik, kekerasan guru terhadap siswa, siswa terhadap guru, sesama siswa, sesama guru terhadap siswa, pelecehan seksual, dan tawuran antar sekolah;
- 3) Akses pendidikan bagi kelompok marjinal yaitu perlunya pemerataan pendidikan bagi masyarakat di provinsi Banten.

Tabel 2. Kinerja Guru Tiap Provinsi, Dikdasmen, Tahun 2015/2016

No.	Provinsi	Nilai Konversi					Kinerja	
		%GL	%GP	%GT	%GPNS	%GPen	Nilai	Jenis
1	DKI Jakarta	87.69	80.98	71.64	39.51	84.81	72.93	KURANG
2	Jawa Barat	89.29	87.60	67.03	48.52	90.77	76.64	KURANG
3	Banten	86.86	86.18	66.62	44.59	93.96	75.64	KURANG
4	Jawa Tengah	90.73	89.70	71.31	57.95	87.50	79.44	KURANG
5	DI Yogyakarta	89.00	86.61	77.10	60.14	83.89	79.35	KURANG
6	Jawa Timur	90.73	90.50	72.60	54.22	87.73	79.15	KURANG
7	Aceh	79.96	74.45	60.50	57.60	90.78	72.66	KURANG
8	Sumatera Utara	78.47	75.37	72.21	54.19	88.88	73.82	KURANG
9	Sumatera Barat	88.20	71.08	71.53	65.99	88.18	77.00	KURANG
10	Riau	83.45	75.57	60.86	49.39	93.63	72.58	KURANG
11	Kepulauan Riau	85.30	79.71	64.91	45.64	95.52	74.22	KURANG
12	Jambi	79.32	82.02	66.72	61.49	90.47	76.00	KURANG
13	Sumatera Selatan	80.76	77.44	60.44	54.38	91.52	72.91	KURANG
14	Bangka Belitung	80.71	82.23	75.58	70.87	91.87	80.25	PRATAMA
15	Bengkulu	83.74	83.71	69.31	64.93	91.12	78.56	KURANG
16	Lampung	79.48	81.64	69.83	57.04	89.83	75.56	KURANG
17	Kalimantan Barat	74.29	91.44	67.13	61.10	90.59	76.91	KURANG
18	Kalimantan Tengah	80.87	83.58	75.75	69.58	93.56	80.67	PRATAMA
19	Kalimantan Selatan	86.14	84.80	72.65	68.12	90.07	80.36	PRATAMA
20	Kalimantan Timur	83.66	83.75	68.35	56.37	93.76	77.18	KURANG
21	Kalimantan Utara	75.45	93.11	67.54	63.20	95.30	78.92	KURANG
22	Sulawesi Utara	75.02	73.21	76.73	66.54	86.64	75.63	KURANG
23	Gorontalo	85.49	73.02	66.06	65.04	90.81	76.08	KURANG
24	Sulawesi Tengah	72.79	82.67	66.99	64.06	93.36	75.97	KURANG
25	Sulawesi Selatan	86.83	78.35	64.70	58.76	91.08	75.95	KURANG
26	Sulawesi Barat	71.60	85.82	55.46	52.59	94.48	71.99	KURANG
27	Sulawesi Tenggara	81.60	83.96	62.80	59.69	94.27	76.46	KURANG
28	Maluku	66.38	78.48	74.66	71.18	91.07	76.35	KURANG
29	Maluku Utara	63.89	84.30	67.18	63.70	95.73	74.96	KURANG
30	Bali	89.79	95.55	71.12	63.09	86.47	81.20	PRATAMA
31	Nusa Tenggara Barat	83.83	96.19	56.75	47.44	92.26	75.29	KURANG
32	Nusa Tenggara Timur	71.20	89.22	56.27	49.15	93.34	71.84	KURANG
33	Papua	64.31	98.13	65.81	57.11	95.15	76.10	KURANG
34	Papua Barat	75.93	88.59	68.04	62.24	94.83	77.93	KURANG
	Indonesia	84.46	84.15	68.13	55.31	90.08	76.43	KURANG

Sumber: Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kintamani, 2016): Analisis Sumber Daya Manusia Pendidikan Dasar dan Menengah Tahun 2015/2016.

Melihat kepada sekolah-sekolah swasta Kristen itu sendiri sebagai fokus organisasi dalam penelitian ini, belakangan ini menghadapi masalah kemunduran, seperti adanya sekolah yang tutup, sebagaimana yang dimuat dalam PGI.OR.ID (2015), David J. Tjandra mengatakan bahwa “Kondisi Sekolah Kristen Memprihatinkan!” Dan lagi, berkaca dari pendapat Bapak Adri Lazuardi, Sekolah Kristen di Indonesia perlu berbenah menyelesaikan masalah internal agar lebih berkualitas di tengah pendidikan masa kini (PENABUR, 2020). Selain karena

sekolah butuh visi dan misi yang jelas, ada juga sekolah Kristen yang tutup karena kekurangan dana operasional, mahalnya biaya IT, dan masalah internal.

Dari paparan di atas, kita melihat jelas adanya kesenjangan dalam hal Kinerja Guru yang rendah, Guru belum menjalankan dan memberikan teladan dalam hal Etika yang baik dengan adanya kekerasan, kasus-kasus moral, dan pelecehan seksual di sekolah yang bahkan semakin sering terjadi, belum tumbuhnya Budaya Organisasi seperti kedisiplinan yang kuat dan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kualitas diri Guru, rendahnya kualitas Kepemimpinan yang Transformasional di sekolah dalam hal menjalankan visi-misi, dan Guru belum sepenuhnya memiliki Kepribadian yang baik pada dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta berinteraksi dengan orang lain. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan maksud ingin melihat apakah dan sejauh mana faktor-faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Kepribadian yang dimoderasi Etika Kerja Protestan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru Kristen dalam menjalankan tugas pekerjaan, sehingga diharapkan ada peningkatan kinerja dan akhirnya akan memperbaiki kualitas pendidikan di Sekolah seperti yang diharapkan semua pihak.

1.4 Pembatasan Masalah Penelitian

Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel-variabel yang diteliti adalah Kinerja Guru Kristen, Etika Kerja Protestan, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepribadian Guru Kristen.

2. Subyek penelitian adalah Guru Kristen pada Sekolah Dasar Kristen di Provinsi Banten yang merupakan guru yang bekerja di Yayasan Pendidikan.
3. Sekolah Dasar Kristen yang berlatar belakang Lutheran, Methodis, Baptis, dan Calvinis yang memungkinkan dalam menerapkan Etika Kerja Protestan.

1.5 Pertanyaan Penelitian (*research question*)

Dalam penelitian ini, berdasarkan latar belakang penelitian sebelumnya muncul pertanyaan penelitian yang diajukan sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Kristen?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Guru Kristen?
3. Apakah Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Guru Kristen?
4. Apakah Etika Kerja Protestan berpengaruh terhadap Kinerja Guru Kristen?
5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Kristen yang dimoderasi oleh Etika Kerja Protestan?
6. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Guru Kristen yang dimoderasi oleh Etika Kerja Protestan?
7. Apakah Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Guru Kristen yang dimoderasi oleh Etika Kerja Protestan?

1.6 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi yang bagaimana yang dapat membuat guru memiliki kinerja yang baik.
2. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi seseorang untuk memiliki kinerja yang baik.
3. Untuk mengetahui Kepribadian apa yang dapat mempengaruhi seseorang untuk memiliki kinerja yang baik.
4. Untuk mengetahui mengapa atau sejauh mana seseorang Guru Kristen yang menganut Etika Kerja Protestan dapat memiliki dan meningkatkan kinerja yang baik.
5. Untuk mengetahui Budaya Organisasi apa yang berpengaruh terhadap Kinerja Guru Kristen ketika dimoderasi oleh Etika Kerja Protestan?
6. Untuk mengetahui faktor Kepemimpinan Transformasional yang berpengaruh terhadap Kinerja Guru Kristen ketika dimoderasi oleh Etika Kerja Protestan?
7. Untuk mengetahui Kepribadian apa yang berpengaruh terhadap Kinerja Guru Kristen ketika dimoderasi oleh Etika Kerja Protestan?

1.7 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis dan manajerial sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Untuk mengidentifikasi teori tentang kinerja pekerjaan (*job performance*) dan mengembangkan kerangka kerja dan model penelitian yang membantu dalam menciptakan level kinerja yang lebih tinggi.
2. Untuk membantu dalam memprediksi pengaruh variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepribadian terhadap Kinerja Guru dengan dimoderasi Etika Kerja Protestan.
3. Tingkat Kinerja seorang guru dalam hal ini Guru Kristen terhadap pekerjaannya penting untuk diketahui dari sudut pandang manajemen dan dapat mengetahui dampak terhadap tugas yang akan dilakukan.

1.6.2 Manfaat Manajerial

1. Dapat menjadi masukan bagi manajemen di sekolah dalam mengelola kinerja guru dan menganalisa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Guru seperti: Etika Kerja Protestan, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepribadian, yang dapat diterapkan di sekolah.
2. Dapat meningkatkan Kinerja Guru di institusi Pendidikan Kristen, dengan melihat faktor Etika Kerja Protestan yang memungkinkan untuk diterapkan atau diperkuat.
3. Dapat menggunakan pengetahuan tentang perilaku kinerja sehingga dapat dibuat program pelatihan dan pengembangan guru secara komprehensif serta berkelanjutan, dan akhirnya guru dapat menjadi efektif di berbagai pekerjaan yang mungkin dilakukan selama karirnya di institusi.

1.8 Sistematika Penulisan

Kerangka penulisan penelitian disertasi ini terdiri dari lima bab dengan rincian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini berisi tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat teori dan manajerial, serta Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini berisi deskripsi teoritis Kinerja Guru (*teacher performance*), Etika Kerja Protestan (*protestant work ethic*), Budaya Organisasi (*organizational culture*), Kepemimpinan Transformasional (*transformational leadership*), Kepribadian (*personality*).

BAB III Metode Penelitian

Bagian ini menjelaskan metodologi dan desain penelitian kuantitatif, prosedur pengumpulan, pengolahan, analisis, dan interpretasi data. Selain itu, desain kuesioner, statistik deskriptif, pengolahan data dengan PLS-SEM dan menggunakan aplikasi statistik WarpPLS versi 7.0, pengujian reliabilitas, pengujian validitas konvergen, pengujian validitas diskriminan, evaluasi model struktural, dan pengujian hipotesis statistik.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menjelaskan tentang hasil pengolahan data responden, analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial, pengujian hipotesis serta pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini berisi kesimpulan tentang masalah penelitian, implikasi teoritis dan manajerial, keterbatasan, dan saran untuk penelitian masa depan bagi mereka yang ingin mengembangkan penelitian ini lebih lanjut.

