

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan nasional adalah untuk melindungi seluruh bangsa dan seluruh daerah Indonesia dan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mengembangkan kehidupan intelektual bangsa, dan berpartisipasi dalam melaksanakan tata dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Sementara dalam Permen PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 Pasal 1 dijabarkan bahwa 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.

Berdasarkan penjabaran tersebut, dapat disimpulkan bahwa salah satu pihak yang bertanggung jawab dalam mengembangkan kemampuan dan membentuk watak peserta didik agar sesuai tuntutan Sisdiknas sehingga menghasilkan siswa dan sekolah yang unggul yaitu guru di sekolah. Guru, baik secara individu maupun kelompok diharapkan dengan kemampuan mengajarnya dapat mengubah suatu kondisi belajar menjadi lebih berkualitas. Kemampuan guru tersebut memegang peranan utama dalam pembangunan dan peningkatan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan tidak akan mencapai hasil yang optimal tanpa guru yang bermutu, artinya tanpa guru yang berkualitas dan profesional, maka mutu pendidikan akan sulit ditingkatkan.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan tersebut, maka baik secara individu maupun kelompok, guru diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

Sudarsono (2008, hlm. 147) mengemukakan bahwa kinerja yaitu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang dibakukan organisasi, maka kinerja tergolong baik dan jika sebaliknya berarti kinerja buruk, atau dengan kata lain penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus juga melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan. Rendahnya kinerja guru berdampak pada daya saing dan mutu pendidikan di Indonesia. Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia juga tercermin dari daya saing di tingkat internasional. Daya saing Indonesia menurut *World Economic Forum*, 2007-2008, berada di level 54 dari 131 negara. Jauh di bawah peringkat daya saing sesama negara ASEAN seperti Malaysia yang berada di urutan ke-21 dan Singapura pada urutan ke-7 (<http://mediaindonesia.com>,2008).

Salah satu lembaga pendidikan yaitu SMP Muhammadiyah di Kabupaten Brebes merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan, dimana hal ini tertuang dalam visi dan misi sekolah tersebut. Untuk itu SMP Muhammadiyah di Kabupaten Brebes mempunyai strategi untuk mencapai visi

dan misi diantaranya adalah dengan mengkaji pelajaran dan memantapkan program tambahan belajar bagi siswa. Strategi yang dimiliki bertujuan untuk mewujudkan mutu pendidikan yang baik. Keberhasilan strategi ini bergantung pada kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Berdasarkan data jumlah guru di SMP Muhammadiyah di Kabupaten Brebes berjumlah 333 guru dan yang sudah bersertifikasi 108 orang dengan lulusan diantaranya : Strata 1 (S1) dan Strata 2 (S2). Dari data di atas terlihat latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dan dari latar belakang pendidikan yang beda itu masing-masing guru memberikan kinerja yang juga berbeda. Dalam menetapkan standar penilaian kinerja guru baik guru PNS, Honorer, dan Yayasan pihak sekolah mempunyai standar yang sama antar golongan tersebut. Seperti yang dijelaskan pada tabel 1.1 tentang data standar profesional penilaian guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Brebes sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Standar Penilaian Kinerja guru SMP Muhammdiyah di Kabupaten Brebes

No	Ranah kompetensi	Indikator	Bobot	Skor	Range
1	Pedagogik	a. Menyusun RPP b. Menguasai karakteristik pendidik c. Kegiatan pembelajaran yang mendidik d. Komunikasi dengan peserta didik e. Pengembangan potensi peserta didik f. Penilaian dan evaluasi	30%	1. 91-100 2. 76-90 3. 61-70 4. 51-60	1. Sangat baik 2. Baik 3. Cukup 4. Kurang

2	Kepribadian	a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional b. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan c. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru	20%	1. 91-100 2. 76-90 3. 61-70 4. 51-60	1. Sangat baik 2. Baik 3. Cukup 4. Kurang
3	Sosial	a. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta, dan masyarakat b. Bersikap obyektif serta tidak diskriminatif	20%	1. 91-100 2. 76-90 3. 61-70 4. 51-60	1. Sangat baik 2. Baik 3. Cukup 4. Kurang
4	Profesional	a. Menguasai materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung b. Mengembangkan profesional melalui pemahan kompetensi yang di ampu	30%	1. 91-100 2. 76-90 3. 61-70 4. 51-60	1. Sangat baik 2. Baik 3. Cukup 4. Kurang
	Jumlah		100%		

Sumber : MKKSM Kab. Brebes, 2019

Berdasarkan data standar penilaian kinerja SMP Muhammadiyah di Kabupaten Brebes. Menunjukkan bahwa jika skor penilaian guru mendapat 91-100 (sangat baik), skor 76-90 (baik), skor 61-70 (cukup), skor 51-60 (kurang). Nilai tersebut didapat dari kompetensi yang telah ditetapkan seperti pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional masing yang memiliki bobot masing-masing pedagogik 30%, kepribadian 20%, sosial 20%, profesional 30%. Dilihat dari kinerja yang diberikan oleh guru SMP Muhammadiyah Kabupaten Brebes pada tahun 2019, masih banyak guru yang memberikan kinerjanya belum optimal. Berikut ini data kondisi kinerja guru SMP Muhammadiyah Kabupaten Brebes.

Tabel 1.2
Data Kinerja Guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Brebes
Tahun 2019

No	Kompetensi	Nilai yang diharapkan	Nilai yang dicapai	Jumlah guru	Range
	A. Pedagogik				
1	Pengembangan kurikulum	91-100	65	90	Cukup
2	Menguasai karakteristik pendidik	91-100	76	44	Baik
3	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	91-100	65	90	Cukup
4	Komunikasi dengan peserta didik	91-100	80	44	Baik
5	Pengembangan potensi peserta didik	91-100	65	25	Cukup
6	Penilaian dan evaluasi	91-100	70	40	Cukup
	Jumlah			333	
	B. Kepribadian				
	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	91-100	91	111	Sangat baik
8	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	91-100	91	111	Sangat baik
9	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru	91-100	80	111	Baik
	Jumlah			333	
	C. Sosial				
10	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta, dan masyarakat	91-100	60	180	Cukup
11	Bersikap obyektif serta tidak diskriminatif	91-100	91	153	Sangat Baik
	Jumlah			333	
	D. Profesional				
12	Menguasai materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung	91-100	80	143	Baik
13	Mengembangkan profesional melalui pemahaman kompetensi yang di ampu	91-100	65	190	Cukup
	Jumlah			333	

Sumber : MKKSM Kab. Brebes, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 bisa dilihat bahwa dari masing-masing kompetensi yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional menunjukan hasil kinerja yang belum optimal dari seluruh guru yang berjumlah 333 pada periode 2019. Hal ini dapat dilihat dari masing-masing nilai dari kompetensi

tersbut, Seperti pedagogik jumlah guru 90 orang (cukup), 44 orang (baik), dari masing-masing indikator. **Keperibadian** jumlah guru 111 orang (sangat baik), 111 orang (sangat baik), 111 orang (baik) dari masing-masing indikator. **Sosial** jumlah guru 180 orang (cukup), 153 orang (sangat baik) dari masing-masing indikator. **Profesional** jumlah guru 190 orang (baik), 143 orang (cukup).

Dari masing-masing kompetensi serta indikator yang ada didalamnya lebih banyak menunjukkan kinerja guru kurang, dimana kompetensinya yaitu kompetensi pedagogik dan profesional. Seperti halnya kompetensi profesional dilihat dari indikator seorang guru dituntut untuk mengembangkan profesional melalui pemahaman kompetensi yang di ampu. Namun dalam kenyataannya beberapa guru di SMP Muhammadiyah di Kabupaten Brebes masih kurang baik dalam menerapkan metode pembelajaran yang membuat siswa-siswa kurang menyerap pelajaran serta kurangnya pemanfaatan media untuk pembelajaran yang dipakai seorang guru.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja kerja. Selain itu, memiliki pengaruh signifikan terhadap organisasi. Robbin (2006: 163) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Dengan kata lain, kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan mengelola sekolah untuk mencapai visi dan tujuannya.

Manajemen yang optimal dalam mengatur berbagai program sekolah

dilakukan oleh para guru sebagai bawahan. Sebagai penggerak, kepala sekolah harus memiliki inisiatif untuk membuat aturan yang harus dipatuhi di sekolah. Kepala sekolah juga harus merumuskan strategi untuk mencapai visi dan tujuan sekolah, memotivasi para guru, menerapkan sistem pembelajaran yang efektif, memikirkan strategi masa depan untuk mengembangkan sekolah, dan menciptakan kondisi kerja yang nyaman.

Kinerja kerja atau budaya dalam satu organisasi diciptakan melalui kepemimpinan kepala sekolah yang berkontribusi pada kinerja guru. Budaya dalam organisasi didefinisikan sebagai seperangkat nilai yang mengontrol interaksi anggota dalam suatu organisasi. Healthfield (2006: 76) menyebutkan bahwa budaya organisasi sekolah dibentuk oleh pengalaman hidup, kepercayaan, asumsi, sikap, dan perilaku yang diinternalisasi. Budaya organisasi yang baik dapat dibangun dari rasa saling menghormati, menghargai, mempertahankan sikap dan perilaku di antara anggota atau atasannya hingga bawahan. Kenyamanan yang dirasakan oleh guru dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan loyalitas mereka dalam melakukan tugas. Ini menjadi aset penting bagi kualitas kerja guru

Kepemimpinan adalah pola pikir pemimpin dalam mengarahkan dan mengendalikan bawahan untuk memahami keinginan mereka dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Sederhananya dapat membantu tentang kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Cara untuk mempengaruhi bawahan akan menciptakan budaya organisasi yang dipimpinnya.

Memberikan motivasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk mengubah perilaku mereka untuk tumbuh dan berkembang untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. Untuk mengoptimalkan pencapaian karyawan, manajemen perlu mendukung manajemen dalam implementasinya, salah satunya adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kemampuannya sesuai dengan apa yang diinginkan manajemen, sehingga kinerja mereka akan meningkat sesuai dengan tujuan para karyawan. organisasi.

Motivasi guru dalam kegiatan belajar mengajar perlu dikondisikan sedemikian rupa sehingga dapat mendukung kelancaran dan peningkatan kualitas pendidikan. Gibson et.al (2013:185) mengatakan, motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan untuk menyebabkan dan mengarahkan perilaku. Demikian juga dengan Handoko (2013:252) yang mendefinisikan motivasi sebagai kondisi dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu dalam rangka mencapai tujuan. Sedangkan Luthans (2012:161) mengatakan bahwa: "motivasi adalah proses yang dimulai dengan kekurangan psikologis atau membutuhkan dorongan yang ditujukan pada tujuan atau insentif".

Mutjahid (2010) menyebutkan, "guru memiliki peran sebagai perancang, penggerak, evaluator, dan motivator" (Danim dan Khairil, 2011: 44). Berdasarkan pendapat ini dapat disimpulkan bahwa guru harus memiliki motivasi dalam bekerja untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurut Jones dan George (2008: 519 dan 617), "motivasi adalah pusat manajemen, karena itu

menjelaskan bagaimana orang berperilaku dan cara mereka bekerja dalam organisasi, motivasi juga memahami bagaimana pekerja berperilaku dalam melakukan pekerjaan mereka". Widodo (2011: 68) berpendapat bahwa, "sebuah organisasi akan lebih efektif ketika anggota organisasi termotivasi untuk mendapatkan kinerja di tingkat yang lebih tinggi". "Orang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melakukan secara substansial untuk mendukung tujuan produksi gabungan, dan organisasi, sedangkan orang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal pekerjaan" (Winardi, 2004: 2). Jadi, diharapkan jenis bantuan yang tepat dapat membantu organisasi untuk mendapatkan yang paling optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Peneliti menggunakan teori kebutuhan hierarkis Maslow (1943) dalam Robbins (2012: 56) yang digunakan sebagai indikator dalam memenuhi kebutuhan karyawan yang terpenuhi kebutuhan fisik, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebutuhan sosial untuk keinginan, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri. Fathoni (2006: 175) berpendapat, "selain bantuan yang tepat, kepuasan kerja karyawan adalah pendorong utama modal kerja, disiplin, dan kinerja karyawan dalam mendukung realisasi tujuan organisasi". Senada dengan Sinambela (2012: 10) mengatakan bahwa, "kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja selain faktor lain yang dicapai, dan motivasi".

Darmawan (2013: 57) menyatakan bahwa, "kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan dalam hal ini guru adalah suatu keharusan bagi

pemimpin atau kepala sekolah". Menurut Handoko (2012: 194-195) bahwa "memastikan pekerja mendapatkan kepuasan kerja, selain itu kepuasan kerja perlu meningkatkan karyawan agar lebih responsif terhadap motivasi kerja yang diciptakan".

Pendidikan yang berkualitas sangat tergantung pada keberadaan guru yang berkualitas, yaitu guru yang profesional, sejahtera dan bermartabat. Karena kehadiran guru yang berkualitas adalah persyaratan mutlak untuk sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas, hampir semua negara di dunia selalu mengembangkan kebijakan yang mendorong keberadaan guru yang berkualitas. Beberapa negara, termasuk Singapura, Korea Selatan, Jepang, dan Amerika Serikat, berupaya meningkatkan kualitas guru dengan mengembangkan kebijakan yang secara langsung mempengaruhi kualitas dengan menerapkan sertifikasi guru. Guru yang ada harus mengikuti tes kompetensi untuk mendapatkan sertifikat profesional guru.

Sertifikasi adalah salah satu kewajiban guru untuk mencapai profesionalisme yang diharapkan. Dengan sertifikasi ini, pendidik diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Setelah disertifikasi, guru akan mendapatkan sertifikat pendidik, yang merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai profesional. Hingga saat ini, sertifikasi nasional telah dilakukan pada ratusan ribu guru, baik yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan maupun oleh Kementerian Agama di berbagai tingkatan dan berbagai mata pelajaran. Kegiatan ini memiliki biaya, energi, waktu yang tidak

sedikit.

Publikasi Bank Dunia yang dilansir pada tanggal 14 Maret 2013 berjudul "*Spending More or Spending Better: Improving Education Financing in Indonesia*" dalam situs www.worldbank.org menunjukkan bahwa di Indonesia prestasi guru tersertifikasi dan yang belum ternyata relatif sama meski dana yang digelontorkan tidaklah kecil. Sertifikasi guru menguras sekitar dua pertiga dari total anggaran pendidikan yang mencapai 20 persen APBN. Tahun 2010 misalnya, dana rakyat Rp. 110 triliun telah habis dikucurkan (Iskandar, 2010). Sertifikasi yang dimulai tahun 2007 nyatanya belum memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan kompetensi guru. Meski kesejahteraan guru merangkak naik, tidak demikian halnya dengan kompetensi. Padahal UU No. 14/ 2005 tidak hanya mengamankan peningkatan kesejahteraan guru, namun juga aspek kompetensi ini (Kompasiana:20 Maret 2018).

Guru tersertifikasi sebagai ujung tombak peningkatan mutu pendidikan mengalami stagnasi. Beberapa kajian menunjukkan bahwa motivasi sebagian besar guru mengikuti sertifikasi lebih terkait dengan aspek finansial, bukannya peningkatan kompetensi. Motivasi menyimpang ini akhirnya menampakkan pencapaian yang "jauh panggung daripada api", padahal rencananya tahun 2014 program sertifikasi guru ini usai. Catatan merah sekaligus ironi guru tersertifikasi berkaitan dengan tujuan awal yang digadang-gadang oleh UU No. 14 Tahun 2005 mengemuka.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan

tempat guru itu bekerja, termasuk budaya organisasi yang terbentuk. Sebagai makhluk sosial, guru tidak dapat dipisahkan dari berbagai nilai dan norma yang ada di lembaga sekolah. Budaya organisasi dapat memengaruhi cara guru berperilaku, orientasi mereka terhadap tugas, cara bermitra dengan teman sebaya, dan bagaimana memandang masa depan dengan wawasan yang ditentukan oleh norma, nilai, dan kepercayaan mereka. Norma, nilai, dan kepercayaan masing-masing individu dalam suatu organisasi menjadi budaya dalam organisasi.

Manusia baik secara individu, dalam kelompok, dan organisasi memiliki naluri untuk dikenal oleh manusia lain atau lingkungan mereka. Karena itu, manusia akan selalu berusaha melakukan sesuatu yang berbeda, baik dalam sikap maupun perilaku yang unik dan dalam bentuk karya tertentu. Perilaku atau karya tertentu akan ditransformasikan menjadi identitas dan citra manusia, baik individu, kelompok organisasi, bahkan komunitas tertentu. Robbins dan Coulter (2010) mengemukakan bahwa, "budaya organisasi atau budaya organisasi adalah seperangkat nilai, prinsip, tradisi, dan cara kerja bersama yang memengaruhi perilaku dan tindakan anggota organisasi". Di sebagian besar organisasi, nilai-nilai dan praktik yang diadopsi bersama telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan sangat memengaruhi cara organisasi dijalankan. Kreitner (2005) menyebutkan "budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kesamaan dalam persepsi, perspektif, nilai, dan perilaku yang diyakini, dipelajari, diterapkan, dan dikembangkan secara bersamaan oleh semua anggota organisasi yang

menghasilkan identitas organisasi".

Siswandi (2012) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah "norma, kepercayaan, sikap dan filosofi organisasi". Sementara itu, budaya organisasi didefinisikan sebagai gaya asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu untuk belajar mengatasi masalah kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik (Muchlas, 2008). Sedangkan Sutrisno (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat sistem nilai, kepercayaan, asumsi, atau norma yang telah lama diterapkan, disepakati, dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan penyelesaian masalah organisasi.

Sementara itu, menurut Tampubolon (2004), budaya organisasi adalah kesepakatan tentang perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, menjadi kreatif, bebas dari kesalahan dan fokus pada hasil. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yang merupakan seperangkat nilai atau norma yang telah berlaku untuk waktu yang relatif lama, dan dibagikan oleh anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah organisasi (perusahaan). Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam suatu organisasi yang sejalan dengan pendapat Devi (2009), bahwa budaya organisasi ditandai oleh kerja tim, kondisi kerja yang menyenangkan, perhatian karyawan, peluang pengembangan, praktik kerja fleksibel, dan praktik kepemimpinan dan manajemen yang baik dapat memengaruhi keterlibatan kerja.

Hasil penelitian Djoko Setyo Widodo (2017) menunjukkan bahwa

kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai. Agus Purwanto (2016) dalam penelitian membuktikan: kepemimpinan transformational dan iklim organisasi memberikan efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Slamet Riyadi (2017) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; Muahammad ras Muis (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja; Ahmad tri handoko (2017) sertifikasi dan motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian Indra Marjaya (2019) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian Djoko Setyo Widodo (2017) juga menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh pada motivasi kerja.

Dilihat dari jumlah guru-guru di SMP Muhammadiyah Kabupaten Brebes yang sudah mendapatkan tunjangan sertifikasi belum mencapai 50 % guru sudah menerima tunjangan tersebut. Lalu yang menjadi pertanyaan adalah bagaimanakah kinerja dari guru-guru yang sudah menerima tunjangan sertifikasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru yang profesional.

Dari pengamatan sementara terhadap kondisi yang terlihat di lapangan, pada umumnya guru-guru di SMP Muhammadiyah di Kabupaten Brebes yang sudah tersertifikasi sudah melaksanakan tugasnya dan sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru yang profesional. Hanya saja masih ada dijumpai pada beberapa guru yang sudah tersertifikasi yang masih belum melaksanakan tugasnya dan belum

menunjukkan kinerjanya sebagaimana mestinya guru yang profesional.

Hal tersebut dapat dilihat kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan serta dari kehadiran dan keikutsertaan guru tersebut dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di sekolah, baik kegiatan yang dilaksanakan oleh pihak sekolah maupun kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi lain terkait lainnya. Hal tersebut bisa berdampak terhadap kinerja guru lainnya dan juga berdampak kepada hasil dan kualitas belajar peserta didik.

Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu dan fenomena di SMP Muhammadiyah di Kabupaten Brebes, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna menyusun thesis dengan judul : **"PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, SERTIFIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMP MUHAMMADIYAH DI KABUPATEN BREBES"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah Kabupaten Brebes?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah Kabupaten Brebes Selatan?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah Kabupaten Brebes?
4. Bagaimana pengaruh tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru di SMP

Muhammadiyah Kabupaten Brebes?

5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah Kabupaten Brebes?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, tunjangan sertifikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah Kabupaten Brebes?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah Kabupaten Brebes.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah Kabupaten Brebes.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah Kabupaten Brebes.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah Kabupaten Brebes.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah Kabupaten Brebes.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, tunjangan sertifikasi dan budaya organisasi terhadap

kinerja guru di SMP Muhammadiyah Kabupaten Brebes

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini ada beberapa manfaat yang diharapkan, yaitu:

1. Bagi Penulis

- a. Dengan penelitian ini penulis mengetahui dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru bersertifikasi di SMP Muhammadiyah Kabupaten Brebes.
- b. Dengan penelitian ini penulis dapat menambah perbendaharaan pengetahuan dalam membuat karya ilmiah dengan menerapkan teori-teori yang diperoleh dalam perkuliahan di Program Studi Magister Manajemen maupun dari literatur-literatur, ke dalam praktek manajemen organisasi.

2. Bagi guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja guru bersertifikasi SMP Muhammadiyah Kabupaten Brebes.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak lain yang membutuhkannya, baik sebagai tambahan pengetahuan, maupun sebagai informasi.