



**MODEL PENGEMBANGAN KINERJA GURU SMP
NEGERI di KOTA SEMARANG**

TESIS

**diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister
Administrasi Pendidikan**

Oleh

Alfi Setyo Wati

0102521004

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCA SARJANA
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
TAHUN 2023**

PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul "Model Pengembangan Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Semarang" karya,

Nama : Alfi Setyo Wati

NIM : 0102521004

Program Studi : Administrasi Pendidikan

Telah dipertahankan dalam sidang panitia ujian tesis Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang pada hari Selasa, tanggal 31 Oktober 2023

Semarang, 09 November 2023

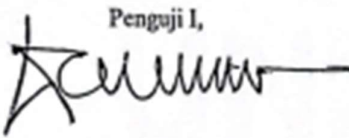
Panitia Ujian


Ketua,
Prof. Dr. Ero Handoyo, MSi.
NIP.196406081988031001

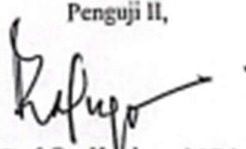
Sekretaris,


Prof. Dr. Arief Yulianto, S.E, M.M.
NIP.19750726200121001

Penguji I,


Prof. Dr. Suwito Eko Pramono, M.Pd.
NIP.195809201985031003

Penguji II,


Prof. Dr. Kardoyo, M.Pd.
NIP.196205291986011001

Penguji III,



Prof. Heri Yanto, M.B.A., Ph.D.
NIP.196307181987021001

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya

Nama : Alfi Setyo Wati

NIM : 0102521004

Program Studi : Administrasi Pendidikan

Menyatakan bahwa yang tertulis dalam tesis yang berjudul "Model Pengembangan Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Semarang" ini benar-benar karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku, baik Sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini saya **secara pribadi** siap menanggung resiko/sanksi hukum yang dujatukan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam akarya ini.

Semarang, September 2023

Yang membuat pernyataan



Alfi Setyo Wati

0102521004

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto

“Belajarlah kamu semua, dan mengajarlah kamu semua, dan hormatilah guru-gurumu, serta berlaku baiklah terhadap orang yang mengajarkanmu.” (HR Thabarani)

“Siapa yang menempuh jalan mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga.” (HR Muslim, no.2699)

Persembahan

Almater Program Studi Administrasi Pendidikan Pascasarjana Unnes

ABSTRAK

Wati, Alfi Setyo. 2023. "Model Pengembangan Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Semarang" Tesis. Program Studi Administrasi Pendidikan. Pascasarjana. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I Prof. Heri Yanto, M.B.A., Ph.D., Pembimbing II Prof. Dr. Kardoyo, M.Pd.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Model, Pengembangan

Kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang meliputi menyusun program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan hasil evaluasi, dan analisis evaluasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, partisipasi MGMP dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, partisipasi MGMP terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah propotional random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 220 guru yang diambil dari delapan sekolah negeri di Kota Semarang. Analisis data ini menggunakan analisis jalur dengan bantuan Program Amos 23.0. Kuisisioner digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap budaya organisasi sebesar 36,9% dan partisipasi MGMP sebesar 31,2%; budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap partisipasi MGMP sebesar 24,8%; kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 48,3% dan budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 25,8%; partisipasi MGMP tidak mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 6,2%; kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 43,1% dan partisipasi MGMP berpengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 26,1%. Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; kepuasan kerja mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja guru, sedangkan kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh partisipasi MGMP terhadap kinerja guru.

ABSTRACT

Wati, Alfi Setyo. 2023. "The Development Model of Public Junior High School Teacher Performance in Semarang City" Thesis. Educational Administration Study Program Postgraduate. Semarang State University. Thesis Adviser I Prof. Heri Yanto, M.B.A., Ph.D., Thesis Adviser II Prof. Dr. Kardoyo, M.Pd.

Keywords: Teacher Performance, Model, Development

A teacher's performance is determined by the quality and quantity of the work they complete while carrying out their responsibilities, which include creating lesson plans, implementing instruction, collecting data from assessments, and analyzing assessments. Many factors influence teacher performance, including principal leadership, organizational culture, MGMP participation, and job satisfaction. This research aims to determine the direct and indirect influence of school principal leadership, organizational culture, and MGMP participation on teacher performance through job satisfaction of Junior High School teachers in Semarang City. The sampling technique used in this research was proportional random sampling with 200 total sample teachers taken from eight state schools in Semarang City. This data analysis uses path analysis using Amos 23.0 program. Questionnaires were used as data collection instruments. The research results show that the principal's leadership has a direct influence on organizational culture by 36.9% and MGMP participation by 31.2%; organizational culture has a direct effect on MGMP participation by 24.8%; the principal's leadership has a direct effect on job satisfaction by 48.3% and organizational culture has a direct effect on job satisfaction by 25.8%; MGMP participation does not affect job satisfaction by 6.2%; Job satisfaction has a direct effect on teacher performance by 43.1% and MGMP participation has a direct effect on teacher performance by 26.1%. Meanwhile, for indirect effects, job satisfaction can mediate the influence of the principal's leadership on teacher performance; Job satisfaction can mediate organizational culture on teacher performance, while job satisfaction is not able to mediate the effect of MGMP participation on teacher performance.

PRAKATA

Segala puji dan syukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat-Nya. Berkat karunia-Nya, peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Model Pengembangan Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Semarang”. Tesis ini disusun sebagai salah satu persyaratan meraih gelar Magister Pendidikan pada program Studi Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.

Penelitian ini dapat diselesaikan berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah membantu penyelesaian penelitian ini ucapan terima kasih peneliti sampaikan pertama kali kepada para pembimbing Prof. Heri Yanto, M.B.A., Ph.D., (Pembimbing I) dan Prof. Dr. Kardoyo, M.Pd. (Pembimbing II) yang telah memberikan arahan dan masukan dalam analisis dan pengusunan Tesis ini.

Ucapan peneliti sampaikan juga kepada semua pihak yang telah membantu selama proses penyelesaian studi, diantaranya:

1. Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan kesempatan serta arahan selama pendidikan, penelitian dan penulisan tesis ini.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan kesempatan serta arahan dalam penulisan tesis ini.

3. Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana Universitas Negeri Semarang yang telah banyak memberikan bimbingan dan ilmu kepada peneliti selama menempuh pendidikan.
4. Kepala Sekolah dan guru SMP Negeri di Kota Semarang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
5. Suami, Orang tua dan semua keluarga yang telah memotivasi untuk menyelesaikan tesis ini.

Peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dan semua pihak. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat dan merupakan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Semarang, September 2023

Alfi Setyo Wati

DAFTAR ISI

TESIS	i
PENGESAHAN TESIS.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Cakupan Masalah	11
1.4. Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian.....	12
1.6 Manfaat Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	15
1.1. Kajian Pustaka	15
1.2. Kerangka Teoritis	23
1.2.1. Teori yang di Uji (Grand Theory).....	23
1.2.4. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	37
1.2.5. Budaya Organisasi	48
1.2.6. Partisipasi MGMP	54
1.2.7. Kepuasan Kerja	60
1.3. Kerangka Berpikir dan Pengembangan Hipotesis.....	66
1.4. Hipotesis Penelitian.....	67

BAB III METODE PENELITIAN	68
3.1 Desain Penelitian.....	68
3.2 Populasi dan Sampel	68
3.2.1 Populasi.....	68
3.2.2 Sampel.....	70
3.3 Variabel Penelitian	71
3.5 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	72
3.5.1 Teknik Pengumpulan Data.....	72
3.5.2 Instrumen Pengumpulan Data	73
3.6 Teknik Analisis Data	76
3.5.1 Analisis Deskriptif	76
3.6.2 Uji Validitas	77
3.5.4 Analisa Kesesuaian Model (<i>Goodness of Fit Test</i>)	80
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	85
4.1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	85
4.2. Analisis Instrumen Penelitian	96
4.3. Analisis Structural Equation Model (SEM).....	99
4.5. PEMBAHASAN PENELITIAN	114
5.1 Kesimpulan	127
DAFTAR PUSTAKA	130
LAMPIRAN.....	136

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Neraca Pendidikan Indonesia, Kemendikbud, 2019	2
Tabel 3.1 Tabel Populasi Penelitian.....	69
Tabel 3.2 Sampel Penelitian.....	71
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert.....	74
Tabel 3.4 Instrumen Penelitian	74
Tabel 3.5 KMO and Bartlett's Test	77
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	78
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	86
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah	88
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi.....	90
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Partisipasi MGMP	93
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	95
Tabel 4.6 Rotated Component Matrix.....	97
Tabel 4.7 KMO and Bartlett's Test.....	97
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	98
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	100
Tabel 4.10 Hasil Uji Outliers	102
Tabel 4.11 Square Multiple Correlation	103
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Goodness of fit model.....	105
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regression Weight	108
Tabel 4.14 Standardized Direct Effects	112
Tabel 4.15 Standardized Indirect Effect.....	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hipotesa Penelitian.....	66
Gambar 4.1 Model Struktural	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Guru merupakan pendidik yang memiliki tugas pokok mengajar, mendidik, membimbing, membina, membantu mengarahkan dan bahkan membentuk watak dan jati diri peserta didik. Guru yang memiliki peran penting dalam proses pendidikan perlu dikelola dengan baik, tepat, dan benar, agar tugas utama guru sebagai pendidik dan pengajar dapat dilaksanakan dengan efisien dan efektif. Untuk itu guru dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya (Riadi A, 2016).

Guru sebagai *main person* pendidikan harus ditingkatkan kompetensinya melalui program sertifikasi sesuai dengan pekerjaan yang diembannya. Namun faktanya ternyata masih banyaknya persoalan terkait ekstensi guru sebagai pendidik profesional. Berdasarkan data dari Neraca Pendidikan Daerah, Kemendikbud, (2019), bahwa permasalahan yang sedang dihadapi bangsa saat ini dalam mewujudkan guru profesional, nampaknya masih belum memenuhi target harapan.

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru, diantaranya melalui kegiatan penataran, bimbingan teknis, diklat, penyetaraan Pendidikan dan peningkatan penghasilan melalui program sertifikasi guru, namun kenyataannya masih belum bisa meningkatkan kinerja guru secara maksimal, khususnya dalam mengelola pembelajaran. Kinerja guru yang tinggi salah satunya yaitu dengan ditunjukkan melalui profesionalisme guru dalam menguasai

kompetensi guru. Salah satu kompetensi yang harus dikuasai oleh guru yaitu perancangan pembelajaran (*Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, n.d.*)

Nilai UKG Ibu Kota Provinsi di Pulau Jawa

Tabel 1.1 Neraca Pendidikan Indonesia, Kemendikbud, 2019

Nilai Uji Kompetensi Guru Ibu Kota Provinsi di Pulau Jawa			
No	Nama Wilayah	Propinsi	SMP
1	Prov. DIY	Kota Yogyakarta	70,95
2	Prov. Jawa Tengah	Kota Semarang	68,69
3	Prov. Jawa Barat	Kota Bandung	65,55
4	Prov. Jawa Timur	Kota Surabaya	63,54
5	Prov. DKI Jakarta	Prov. DKI Jakarta	63,37
6	Prov. Banten	Kota Banten	61

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa nilai UKG di kota Semarang sebesar 68,69 menduduki posisi ke dua dibandingkan kota Bandung sebesar 65,55, kota Surabaya sebesar 63,54, provinsi DKI Jakarta sebesar 63,37 dan provinsi Banten sebesar 61. Namun apabila dibandingkan dengan kota Yogyakarta sebesar 70,95, nilai UKG kota Semarang masih tertinggal sebesar 2,26. Kota Semarang merupakan ibu kota Jawa Tengah sebagai kota percontohan, diharapkan mampu memberikan hasil nilai yang signifikan dibandingkan daerah yang ada di Jawa Tengah (Kemendikbud, 2019).

Dalam besarnya persentasenya guru (PNS dan Non PNS) di kota Semarang, hampir 50%-nya belum bersertifikat atau tersertifikat. Guru yang sudah tersertifikasi sebesar 52,0%, sedangkan yang belum tersertifikasi sebesar 48,0%. Begitu juga dengan status guru yang sudah PNS dan Non PNS di kota Semarang, pada kenyataannya jumlah guru yang Non PNS jauh lebih banyak

yaitu dengan presentase sebesar 67,4% untuk guru Non PNS dan 32,6% untuk guru yang sudah PNS (Kemendikbud, 2021).

Dengan jumlah guru yang banyak diharapkan kegiatan belajar yang optimal dapat tercapai. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang signifikan perlu adanya dukungan dari guru yang profesional dan berkualitas. Apabila guru benar-benar dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Dengan kinerja tinggi maka tingkat sumber daya manusia di Indonesia akan mulai sedikit meningkat terutama dalam bidang pendidikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Komalasari et al., (2020) yaitu kondisi pendidikan saat ini berada pada tingkat mediokratis dan konservatif terhadap perubahan. Padahal dalam kaitannya dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia hal tersebut harus segera diatasi. Kepala sekolah menghadapi tantangan yang lebih besar dari masa lalu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehari-hari.

Peraturan Pemerintah No 13. Tahun 2015 menyatakan: Kepala sekolah mempunyai sejumlah peran yang harus dimainkan secara bersama-sama, antara lain mencakup *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator*. Namun yang lebih penting lagi bahwa seorang kepala sekolah sebaiknya juga berfungsi sebagai pemimpin dalam menjalankan fungsi-fungsi pembelajaran. Karena keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin akan berpengaruh pada keberhasilan guru dalam mengajar.

Dalam uraian diatas faktor kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja guru. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut penelitian (Lie et al., 2019) kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasim et al., 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah berada pada kategori baik 61,90%. Dari hasil regresi sederhana diketahui, diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pangkep sebesar 6,5%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah semakin baik maka kinerja guru akan meningkat.

Keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran merupakan tugas bersama antara guru dan kepala sekolah (Khasanah et al., 2019)). Kepala sekolah sangat berperan dalam menggerakkan berbagai komponen di sekolah sehingga proses belajar mengajar disekolah itu berjalan dengan lancar. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki kewenangan dan kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Asvio et al., 2019). Dalam perannya sebagai pemimpin kepala sekolah seharusnya mampu memahami kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja terutama kinerja guru untuk meningkatkan keberhasilan kualitas dan aktivitas pendidikan.

Dalam pembahasan ini tidak hanya pengaruh kepemimpinan saja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan dimana guru tersebut bekerja, termasuk didalamnya yaitu budaya organisasi yang terbentuk. Sebagai makhluk sosial, guru tidak terlepas dari berbagai nilai maupun norma yang ada di lembaga sekolah. budaya organisasi. Budaya organisasi mampu mempengaruhi cara guru berperilaku, orientasinya terhadap tugas, cara berkomunikasi dengan rekan kerja, dan cara memandang masa depan wawasan yang ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya. Budaya organisasi merupakan filosofi yang didasarkan pada kebijakan organisasi, aturan main untuk memenuhi kebutuhan, dan mood atau suasana yang diciptakan oleh persiapan fisik organisasi (Wibowo, 2016). Dalam suatu organisasi, kinerja dari individu organisasi sangat mempengaruhi tujuan yang ingin dicapai organisasi. Oleh karena itu, setiap guru dapat memberikan kinerja yang baik bagi organisasinya.

Kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi secara positif dan signifikan (Muis et al., 2018). Kemudian dalam penelitian (Handayani & Rasyid, 2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru secara signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Fadhillah & Fahmi, 2017) mengemukakan bahwa terdapat positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Dari hasil regresi diperoleh sebesar 0.704, artinya setiap perubahan budaya organisasi secara relative akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 70.4%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila semakin terbentuknya budaya organisasi yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerja

guru dan sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah kinerja guru.

Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati secara lebih seksama, adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Karakteristik tersebut meliputi: (1) inovasi dan pengambilan resiko; (2) perhatian pada hal-hal rinci; (3) orientasi hasil; (4) orientasi orang; (5) orientasi tim, (6) keagresifan; (7) stabilitas. Budaya organisasi diberikan kepada individu organisasi baru melalui proses sosialisasi yang akan mempengaruhi perilaku individu pada saat bekerja (Robbins, 2016). Dalam penelitian ini guru dan seluruh komponen didalam, diharapkan agar mulai membiasakan diri untuk melaksanakan budaya organisasi sesuai ketentuan dan tata tertib yang berlaku sehingga budaya organisasi juga diharapkan menjadi salah satu faktor agar kinerja guru dapat meningkat.

Kecenderungan-kecenderungan dari timbulnya berbagai persoalan yang terjadi di sekolah diakibatkan dari ketidakjelasan antara program kinerja kepala sekolah dan guru di sekolah terkait tugas, fungsi dan wewenangnya, sehingga dapat menimbulkan dampak bagi peserta didik. Maka diperlukanlah suatu wadah atau tempat sebagai alat perkumpulan dalam ranah melaksanakan berbagai kegiatan yang bertujuan mengumpulkan berbagai informasi dan pengalaman melalui kajian pemahaman sehingga memunculkan ide atau gagasan baru.

Pengembangan wawasan dapat dilakukan dengan forum pertemuan (MGMP), pelatihan ataupun upaya pengembangan dan belajar secara mandiri. Tugas dan peran guru dari hari ke hari semakin berat, seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. MGMP adalah forum kegiatan profesional bagi para guru mata pelajaran pada tingkat SMP/MTs, SMPLB/MTsLB, SMA/MA, SMALB/MALB yang berada pada satu kabupaten yang berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar dan bertukar pikiran dan pengalaman bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru sebagai praktisi perubahan dalam kegiatan pembelajaran. (Direktorat Profesi Pendidik, 2008).

MGMP merupakan suatu wadah asosiasi atau perkumpulan bagi guru mata pelajaran yang berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar dan bertukar pikiran dan pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja guru (Najri, 2020). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitisyarah, (2018) terdapat hubungan yang positif signifikan partisipasi guru dalam MGMP dengan kinerja guru Matematika di SMP Negeri kota Palembang dengan nilai korelasi sebesar 0,420% atau hubungan yang positif sedang. Begitu juga ada hubungan secara bersama-sama gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan partisipasi guru dalam MGMP dengan kinerja guru Matematika di SMP Negeri Kota Palembang.

Keaktifan guru dalam mengikuti kegiatan MGMP sangat penting karena dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pembelajaran secara berkualitas di dalam kelas yaitu pembelajaran yang dapat mencapai tujuan

pembelajaran yang ingin dicapai. Sebagai sebuah organisasi guru mata pelajaran, MGMP memiliki banyak peran, salah satunya adalah membantu para guru mata pelajaran untuk mengembangkan diri dan profesinya. Oleh karena itu, perlu terus diupayakan agar peran ini dapat dioptimalkan oleh MGMP melalui penyelenggaraan berbagai kegiatan yang dapat dilakukan secara mandiri dan proaktif.

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan partisipasi MGMP, ada juga faktor penting dan mempengaruhi kinerja yang maksimal seorang guru adalah kepuasan kerja. Kinerja guru juga dapat ditingkatkan dengan kepuasan kerja ((Hamidi et al., 2019). Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh organisasi dan imbalan yang diberikan oleh organisasi dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya (Sukidi & Wajdi, 2017).

Penelitian Panggalo et al., (2021) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja guru SMK kristen tagari (X) sesuai dengan perolehan dari hasil kuesioner membuktikan bahwa dalam kepuasan kerja sudah sangat baik. Dari hasil analisis diperoleh tingkat signifikan kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Nilai koefisien determinasi sebesar 0.215. artinya presentase ukuran kemampuan variabel X menjelaskan variabel Y sebesar 21,5%. Sisanya 78,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pada hakikatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang (Poceratu, 2021). Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan kinerja dan kesuksesan dalam bekerja (Saputri et al., 2016). Terdapat hubungan yang erat antara kebutuhan, perbuatan atau tingkah laku dan kepuasan. Oleh karena itu, kepuasan berkenan dengan kesesuaian harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya (Lismeida et al., 2017). Bagaimana seseorang akan merasa menikmati apa yang mereka lakukan, agar kemudian bisa memberikan pengaruh positif sesuai apa yang diharapkan. Kepala sekolah perlu memperhatikan hal ini agar kemudian ada budaya yang memicu dampak positif terhadap kinerja guru.

Guru yang merasakan kepuasan kerja akan selalu meningkatkan kerjanya. Kepuasan kerja dapat berdampak terhadap pencapaian target waktu menyelesaikan pekerjaan, dan mengoptimalkan kualitas. Sedangkan guru yang merasakan ketidakpuasan akan cenderung tidak mempunyai dorongan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sehingga guru merasa tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab dan ada juga guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab. Secara umum kondisi pendidikan kita saat ini menurut H.A.R. Tilaar, (2004) adalah masih rendahnya kualitas guru untuk jenjang pendidikan. Kondisi guru seperti

itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja rendah sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan. Kinerja guru akan menjadi optimal apabila diintegrasikan dengan komponen pendukung lainnya, apakah itu kepala sekolah, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja maupun iklim kerja yang baik (Alhusaini et al., 2020).

Kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, partisipasi MGMP dan kepuasan kerja merupakan jenis pendekatan yang bisa digunakan untuk memprediksi kinerja guru dalam suatu organisasi. Dalam hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya diatas, yang kemudian akan dikaji secara empiris seberapa besar hubungan atau pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, seberapa besar hubungan antara budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru, lalu seberapa besar hubungan partisipasi MGMP terhadap kinerja guru dan seberapa besar juga hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dikarenakan ada perbedaan hasil penelitian yang menjadi celah penelitian.

Berdasarkan fenomena gap dan research gap tersebut perlu dilakukan suatu studi untuk mempelajari penelitian yang sudah dilakukan terlebih dulu, maka peneliti mengambil judul “Model Pengembangan Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Semarang”

1.2. Identifikasi Masalah

Sebagaimana telah disebutkan pada latar belakang permasalahan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, partisipasi guru dalam MGMP dan kepuasan kerja. Maka dalam penelitian ini dapat diidentifikasi permasalahannya, sebagai berikut: