**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Pembangunan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang meliputi seluruh aspek kehidupan manusia termasuk aspek sosial, ekonomi, politik dan kultural, dengan tujuan utama meningkatkan kesejahteraan warga bangsa secara keseluruhan. Dalam proses pembangunan tersebut peranan pendidikan sangat strategis, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan diperlukan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai syarat mutlak.

Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut tidak lain adalah melalui proses pendidikan, dengan demikian kualitas pendidikan senantiasa harus ditingkatkan, sebab hanya melalui pendidikan terbentuklah suatu pola pikir seseorang terkait pembentukan keseluruhan kepribadian manusia.

Mencerdasakan kehidupan bangsa merupakan cita-cita bangsa yang diamanatkan dalam UUD 1945. Mencerdaskan adalah sebuah proses penanaman pengetahuan kognitif yang dapat dilakukan oleh setiap orang baik dalam jalur formal maupun jalur non formal dan informal. Pendidikan Indonesia tidak hanya menekankan pada aspek kognisi saja namun juga menekankan pada aspek afeksi dan psikomotor yang diharapkan lahir dalam pola perubahan tingkah laku. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan yang dituangkan dalam Undang-Undang SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan adalah “Berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab”.

1

Tujuan tersebut merupakan tujuan ideal bangsa Indonesia tentang pendidikan yang harus diwujudkan melalui tata cara pengelolaan pendidikan. Pendidikan yang baik dan bermutu, sehingga mampu memuaskan masyarakat sebagai konsumen pendidikan yang pada akhirnya akan mengantarkan masyarakat pada sebuah keadaan sosial yang baik, berbudi pekerti, dan dinamis dalam pergaulan dan perkembangannya.

Menurut Permendikbud Nomor 1 Tahun 2012 setelah adanya reformasi birokrasi di kementrian, sehingga diubah menjadi Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. Sejak tahun 2011, Direktorat P2TK Dikdas menggantikan peran Direktorat Profesi Pendidik, Ditjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) yang sudah dilikuidasi pada akhir 2010. Peran tersebut terutama terkait dengan program pemberian penghargaan, antara lain tunjangan profesi, tunjangan khusus, subsidi tunjangan fungsional dan bantuan biaya peningkatan  kualifikasi akademik ke S-1/D-IV bagi PTK, serta program pengembangan dan peningkatan karir.

Berdasarkan hasil Penelitian *Programme for International Study Assessment* (PISA) 2012 menempatkan Indonesia pada posisi terbawah kedua dari 65 negara yang diteliti dalam hal pencapaian mutu pendidikan. Salah satu faktor penyebab mutu pendidikan Indonesia rendah adalah kualitas guru yang belum memenuhi standar kualifikasi. Data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) 2010 menunjukkan, standar kualifikasi lebih dari 54 persen guru di Indonesia perlu ditingkatkan.(www.OkeZone.com, 2 Mei 2014).

Pemetaan oleh Kemdikbud terhadap 40.000 sekolah pada Tahun 2012 ternyata 44,5 nilai rata-rata uji kompetensi guru. Padahal, standar yang diharapkan adalah 70. Hal tersebut terungkap dari Hasil Uji Kompetensi Guru pada tahun 2012 terhadap 460.000 guru. Posisi Indonesia di urutan 40 dari 40 negara pada pemetaan *The Learning Curve - Pearson*.

Indonesia juga termasuk pada 10 negara berkinerja terendah  dan berada pada peringkat 49 dari 50 negara pada pemetaan mutu pendidikan tinggi. Indonesia berada pada posisi 40 dari 42 negara untuk literasi sains, berdasarkan pemetaan *Trends in International Mathematics and Science Studies* tahun 2011. Pada PISA bidang literasi Matematika :   76% Anak Indonesia di PISA yang tidak mencapai level 2 yang merupakan level minimal untuk keluar dari kategori *low achievers*. Jumlah anak yang mencapai level tertinggi (5 dan 6) hanya 0,3%. UNESCO pada 2012 menyebut hanya minat baca orang Indonesia hanya 0,001 atau hanya 1 dari 1.000 orang Indonesia punya minat baca serius.

Pemetaan TIMSS & PIRLS 2011 menyebutkan Kinerja Indonesia pada *Mathematics* berada di urutan 38 dari 42 negara, *Science* 40/42 negara, dan Reading 41/45. Indonesia juga ada pada posisi 64 dari 65 negara pada pemetaan PISA pada tahun 2012. Kinerja Indonesia ada pada posisi stagnan sejak PISA tahun 2000, tidak menunjukkan peningkatan/penurunan signifikan. Cenderung stagnan pada nilai kinerja rendah. (www. AntaraNews.com, 3 Desember 2014).

Pembahasan persolaan dunia pendidikan terutama meyangkut persoalan pelaksanaan pendidikan yang formal di sekolah seharusnya melibatkan guru. Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan pengabdian kepada masyarkat.

Guru memang merupakan komponen determinan dalam penyelenggaraan pengembangan SDM dan menempati posisi kunci dalam Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas). Dampak kualitas kemampuan profesional dan kinerja guru bukan hanya akan berkontribusi terhadap kualitas lulusan (output) melainkan juga akan berlanjut pada kualitas kinerja dan jasa para lulusan tersebut (outcome) dalam pembangunan, yang pada gilirannya kemudian akan nampak pengaruhnya terhadap kualitas peradaban dan martabat hidup masyarakat, bangsa serta umat manusia pada umumnya.

Pada dasarnya kinerja guru juga ditentukan oleh bagaimana seorang pemimpin yang mengontrol kinerja guru ketingkat positif atau ketingkat negatif kualitas kinerjanya dalam pendidikan. Oleh sebab itu, peran seorang *leader* ataupemimpin atau kepala sekolah menentukan baik atau buruknya kinerja guru.

Guru merupakan pelaksana pendidikan di sekolah diharapkan mampu membentuk karakter dan intelektual keilmuan dalam diri peserta didik sebagai generasi pembangunan bangsa pada masa yang akan datang. Kualitas Pendidikan ditentukan oleh kualitas kinerja guru dalam pelaksanaan pendidikan, penerapan pengajaran, dan pengabdiannya kepada masyarakat, maka harus meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk dapat menjadikan lembaga Pendidikan tersebut mampu menjawab tuntutan perkembangan.

Demikian juga hasil wawancara kepada Muhamad Zaini Kepala UPT Dikpora Kecamatan Kopang pernah mengungkapkan bahwa kualitas pendidikan di Kecamatan Kopang sangat memprihatinkan. Hal ini dinilai dari lemahnya kinerja guru sebagai penentu dalam proses pembelajaran, dan semangat guru untuk berperan aktif disekolah masih sangat kurang. Hal itu perlu peninjauan bagaimana seorang pemimpin memberikan tanggung jawab dan sikapnya di sekolah sebagai seorang pemimpin, itu yang membuat guru lain yang tidak ada peran dan tanggung jawabnya di sekolah akan bersikap biasa saja di lingkungan sekolah. Oleh sebab itu, mengaktifkan peran guru yang di sekolah penting, artinya kinerja guru merupakan faktor yang menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas *output* pendidikan setelah menyelasaikan sekolah.(Wawancara, 09 Januari 2015)

Mencermati pendapat Zaini di atas, peneliti menyimpukan permasalahan kinerja guru yang ada di SMP Negeri sekecamatan Kopang yang berkaitan dengan sikap seorang guru disekolah dan lemahnya pemberian motivasi oleh seorang kepala sekolah pada guru baik guru negeri maupun guru honorer, sehingga perlu untuk melihat keaktifan seorang guru dalam bertindak disebuah organisasi sesuai nilai, norma, dan aturan yang terapkan disebuah organisasi sekolah untuk mencapi visi, misi, dan tujuan sekolah.

Berdasarkan telaah tersebut peneliti melakukan wawancara kepada tiga orang guru SMP Negeri yang berkaitan dengan yang mempengaruhi rendahnya kinerja seorang guru disekolah yaitu:

1. Menurut Seban seorang guru bahasa Indonesia di SMP N 3 Kopang menyatakan yang menjadikan faktor rendahnya kinerja guru; “ kompetensi guru yang masih kurang, kemalasan seorang guru untuk belajar, komunikasi dengan guru sejawat kurang, teguran dan aturan sekolah tidak tidak dihiraukan, kondisi tempat mengajar tidak nyaman, sumber dan materi belajar kurang, walapun sudah diberikan pelatihan dan PLPG tetapi guru tersebut kurang sadar untuk menerapkannya keilmuannya”.

Dari hasil wawancara terhadap Seban pada hari jumat tanggal 27 Februari 2015, dapat disimpulkan yang menjadi faktor mempengaruhi kinerja di Kecamatan Kopang adalah kurang kuatnya aturan (norma, etika/ kode etik) yang ada disekolah dan seharunya seorang kepala sekolah memberikan teguran dan sangsi yang jelas, maka dapat dikatakan bahwa kemapuan seorang pemimpin atau kepala sekolah dalam mengelola dan mengaktifkan seorang guru disekolahnya kurang. Oleh sebab itu kepala sekolah perlu ada komunikasi, pendekatan, dan membuat aturan sekolahnya diperkuat.

2) Menurut Samsul seorang staff (Operator, pembimbing pramuka, dan tata Usaha) di SMPN 1 Kopang yang dilakukan wawan cara pada hari jum’at tanggal 27 Februari 2015, menyatakan yang faktor yang mempengaruhi kinerja guru kurang adalah kurangnya guru dalam mengembangkan diri seperti membaca untuk menambah wawasan, kurangnya kemampuan guru dalam memanfaatkan Internet, kurangnya keterbukaan dari kepala sekolah seperti guru tidak terlibat langsung dalam pembuatan Rancangan Kegiatan Anggaran Sekolah (RKAS) hanya benda hara dan yang mempunyai peran dalam organisasi di sekolah, komunikasi kepala sekolah dengan guru kurang, pemberian penghargaan jika guru berprestasi dan pemberian sangsi jika seorang guru salah masih jarang dilakukan seorang kepala sekolah.

3) menurut Irsadi Suradji Alam seorang Kepala Sekolah SMP NW Lingkung yang dilakukan wawancara pada hari Sabtu tanggal 28 februari 2015, yang membuat kinerja guru rendah meliputi; Guru yang sudah menjadi Pegawai Negeri (PN) atau yang lebih tua dari kepala sekolah biasanya lebih sulit diatur, malas untuk masuk mengajar, hampir dapat dikatakan jarang seorang guru yang lebih tua mau menuruti menuruti perintah kepala sekolah atau aturan sekolah, kesibukan guru PN dalam mencari kerja sambilan sehingga mengabaikan tugas dan kewajibannya sebagai seorang guru, kesadaran guru untuk mencari refrensi materi belajar kurang, komunikasi dengan guru lain kurang, pemberian kedudukan dan kepercayaan di organisasi sekolah membuat seorang guru termotivasi untuk rajin.

Berdasarkan hasil wawancara kepada ketiga orang tersebut peneliti dapat menyimpulkan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru di SMP Kecamatan Kopang adalah (1) kedisiplinan, (2) komunikasi dengan guru lain, (3) pemberian motivasi, (4) Iklim kerja, (5) Inovasi guru, (6) Upah/gaji, (7) aturan sekolah (nilai, norma) yang tidak kuat, (8) kedudukan/ posisi guru di dalam organisasi sekolah, dan (9) kompetensi yang rendah.

Keinginan guru untuk bekerja dengan baik di sekolah memberikan pencapaian hasil kerja yang maksimal. Pada beberapa sekolah di kecamatan Kopang, peneliti menemukan kenyataan bahwa guru masih sering berkumpul di ruang guru saat pelajaran masih berlangsung. Kebiasaan ini dibenarkan beberapa Pengawas di Kabupaten Lombok Tengah yang menyatakan bahwa “ guru berkumpul setelah memberikan bahan catatan di kelas, ketika ditegur guru beralasan mencari bahan yang tertinggal di meja kerjanya”. Hal lain yang diinformasikan seorang pengawas bagian Dikdas Marwijaya kepada peneliti, guru kurang bersemangat dalam mengajar, baik guru PNS maupun honorer dikarenakan beberapa hal, seperti: fasilitas belajar yang masih terbatas, tidak ada teguran bagi guru yang malas, dan sebagainya.

Kritik tersebut hendaknya dijadikan refleksi dan bahan renungan bagi guru, untuk terus belajar dan melakukan perbaikan kinerjanya. Ukuran kinerja guru terlihat dari tanggung jawab dalam menajalankan amanah, profesi yang diembannya. Sikap ini akan dibarengi dengan rasa tanggung jawab guru dalam melaksnakan tugas. Sehingga, kinerja guru dari waktu kewaktu akan meningkat.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi dan aktif guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi guru untuk aktif dan berkreasi sebagai upaya peningkatan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar. Hal ini disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dari dalam pribadi guru maupun dari luar pribadi guru itu sendiri.

Sejak lebih dari seperempat abad yang lalu, kajian tentang budaya organisasi menjadi daya tarik tersendiri bagi kalangan ahli maupun praktisi manajemen, terutama dalam rangka memahami dan mempraktekkan perilaku organisasi.

Menurut Depdiknas (2003: 1), elemen penting budaya sekolah adalah norma, keyakinan, tradisi, upacara keagamaan, seremoni dan mitos yang diterjemahkan oleh sekelompok orang tertentu, Hal ini dapat dilihat dari kebiasaan -kebiasaan yang dilakukan warga sekolah terus menerus.

Budaya organisasi yang memiliki budaya yang kuat ditandai dengan adanya kecenderungan hampir semua kepala sekolah menganut bersama seperangkat nilai dan metode menjalankan organisasi. Guru baru mengadopsi nilai-nilai ini dengan sangat cepat. Gaya dan nilai dari suatu budaya yang cenderung tidak banyak berubah dan akar-akarnya sudah mendalam, walaupun terjadi penggantian kepala Sekolah. Dalam organisasi dengan budaya yang kuat, guru dan staff cenderung berbaris mengikuti peraturan yang sama. Nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja, rasa komitmen dan loyalitas membuat orang berusaha lebih keras lagi. Dalam budaya yang kuat memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan, tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi seorang guru.

Pemahaman bahwa budaya organisasi sekolah akan dapat menjelaskan bagaimana sekolah berfungsi, seperti apakah mekanisme internal sekolah yang terjadi, karena para warga sekolah masuk ke sekolah dengan bekal budaya yang mereka miliki, sebagian bersifat positif, yaitu yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran. Namun ada yang negatif, yaitu yang menghambat usaha peningkatan kualitas pembelajaran.

Hasil Penelitian Pusat Informatika Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1994: 64), menunjukkan bahwa Guru yang berkualitas mempunyai hubungan dengan kualitas pendidikan. Oleh karena itu betapa pentingnya pembinaan profesional Guru secara terarah dan terprogram untuk meningkatkan kemampuan dan gairah mengajarnya, sehingga penampilan mengajarnya dapat lebih efektif dan efisien.

Namun hal ini tidak terlepas dari motivasi kerja seorang guru itu sendiri dan bagaimana kepemimpinan Kepala Sekolah tersebut dijalankan dengan baik. Motivasi kerja Guru juga dipengaruhi oleh banyak unsur antara lain : (1) Gaji/ Upah, (2) tunjangan masa depan, (3) persaingan kualitas anak didik sekolah satu dengan sekolah lain, (4) isentif dari sekolah sesuai dengan tugasnya, (5) Iklim kerja dalam didalam organisasi sekolah

Selain faktor motivasi Guru dan kepemimpinan sekolah, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Guru. Menurut Wahyudi jika guru merasakan suasana kerja yang kondusif di sekolahnya, maka diharapkan kinerja guru akan meningkat, dan jika kinerja guru meningkat maka siswa akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan. Kekondusifan sesuai dengan budaya lingkungan kerja suatu sekolah mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas tersebut. Dapat diartikan bahwa budaya yang ada di sekolah mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap keberhasilan proses kegiatan belajar mengajar. Dengan demikian bagi Kepala Sekolah dalam memotivasi guru hendaknya menyediakan peralatan, membuat suasana kerja yang menyenangkan, dan memberikan kesempatan promosi/kenaikan pangkat, memberi imbalan yang layak baik dari segi moneter maupun non moneter. Disamping guru sendiri harus mempunyai daya dorong yang berasal dari dalam dirinya untuk berprestasi dalam karirnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih agar tujuan sekolah (tujuan pendidikan) dapat tercapai.

Berdasarkan permasalahan di atas tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja guru yang merupakan suatu hal yang perlu mendapatkan perhatian yang serius agar kinerja meningkat dan daya saing yang tinggi. Maka, permasalahan tentang kinerja guru ini merupakan topik yang menarik untuk di kaji secara cermat dan mendalam.

1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari permasalahan di atas, salah satu penyebab dari rendahnya mutu pendidikan adalah Kualitas pengelolaan pendidikan yang tidak efektif dan tidak efisien akan berdampak pada kinerja guru yang rendah.

Penyebab rendahnya kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Kopang antara lain dapat di identifikasi sebagai berikut:

1. Terkait dengan kedisiplinan. Keberangkatan dan kepulangan guru yang tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan, serta masih terdapat juga guru yang datang terlambat untuk masuk kelas untuk mengajar. Hal ini dimungkinkan kurangnya kesadaran dan komitmen guru dalam berdisiplin dan kurangnya motivasi dari kepala sekolah dalam bekerja yang dimiliki oleh para guru.
2. Komunikasi dengan guru lain, dengan kurangnya komunikasi, maka informasi dan hubungan antara guru itu akan ada kesenjangan tidak ada kedekatan, kekompakan, dan rasa kekeluargaan, oleh sebab itu dalam sebuah organisasi diperlukan komunikasi antar anggota.
3. Pemberian motivasi, didalam sebuah organisasi yang pemeberian motivasi seharunya berperan penting.
4. Iklim kerja, tepat kerja atau kondisi mengajar guru juga mempengaruhi kinerja seorang guru, jika seorang guru bekerja diruang sempit atau kotor, maka seorang guru akan malas untuk melakukan pengajaran secara maksimal.
5. Inovasi guru, permaslahan guru tersebut yang termasuk dalam aspek inovasi.
6. Upah/gaji, seperti di permasalahan tersebut yang membuat seorang guru semangat dalam kerjanya adalah upah atau gaji yang sesuai, oleh sebab itu jika upah atau gaji guru tidak sesui guru tersebut kurang fokus mengajar dan mencari kerja sampingan untuk memenuhi kebutuhanya.
7. Aturan sekolah (nilai, norma, Kode etik) yang tidak kuat, seperti kita ketahui nilai merupakan keyakinan seseorang yang harus dan tabu, karena itu keyakinan seseorang akan mempengaruhi persepsinya, sedangkan norma merupakan aturan-aturan yang ada di organisasi yang diyakini, jadi kedudukan guru di dalam organisasi seharusnya meyakini aturan- aturan yang ada dalam organisasi bukan mengabaikan.
8. Kedudukan/ posisi guru di dalam organisasi sekolah, jika seorang guru dierikan kepercayaan dan kedudukan di organisasi oleh kepala sekolah, guru tersebut, merasakan dibutuhkan atau merupakan guru yang berperan penting didilam organisasi sekolah.
9. Kompetensi yang rendah. Selain dari segi kelayakan mengajar di jenjangnya masing-masing, masih banyak guru kualifikasi dan kompetensinya yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Untuk itu perlu dilakukan upaya secara komprehensif agar kualifikasi dan kompetensi guru tercapai sesuai dengan harapan kita bersama dan memenuhi standar yang ditetapkan oleh pemerintah.

Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi disekolah bagi seorang guru menurut permasalahan di atas adalah dapat disimpulkan bahwa: (1) Tingkat gaji Rendah, (2) Aturan Sekolah tidak kuat, (3) guru yang dimutasi, jika seorang guru pindahan tidak mempelajari dan ada sosialisasian dari kepala sekolah maka, guru tersebut akan berjalan dengan sendiri tidak ada aturan dari sekolah, contohnya guru harus ada di sekolah pukul 07: 00 AM, (4) Pengarahan kepala sekolah terhadap guru.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi Motivasi atau dorongan seorang guru untuk meningkatkan kinerja disekolah adalah : (1) Gaji/ Upah, (2) tunjangan masa depan, (3) persaingan kualitas anak didik sekolah satu dengan sekolah lain, (4) isentif dari sekolah sesuai dengan tugasnya, (5) Iklim kerja dalam didalam organisasi sekolah.

1. **Pembatasan Masalah**

Mencermati permasalahan kinerja guru berdasarkan pendekatan prilaku organisasi, ternyata memiliki jangkauan yang sangat luas dan kompleks. Berkaitan dengan permasalahan Kinerja guru yang ada di SMP Kecamatan Kopang, maka yang menajadi masalah yang sering muncul dalam peningkatan kinerja guru adalah motivasi dimana moivasi kerja, motivasi prestasi, dan motivasi dalam Kepuasan Kerja, sedangkan budaya dalam organisasi disekolah adalah budaya organisasi, budaya akademik, budaya sekolah.

Mengingat keterbatasan kemampuan peneliti, tenaga, waktu, dan biaya, maka pada penelitian ini terdapat tiga buah variabel yang dibedakan menjadi dua macam, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Yang termasuk Variabel terikatnya adalah *Kinerja Guru* (Y) guru, kepala sekolah, dan bawahan kepala sekolah yang bersangkutan sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Budaya Organisasi* (X1) dan *Motivasi Kerja* (X2).

1. **Rumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

* + - 1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kopang?
			2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kopang?
			3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kopang ?
1. **Tujuan Penelitian**

Salah satu hal yang sangat penting dalam setiap penelitian adalah tujuan penelitian. Karena tujuan penelitian dapat digunakan sebagai acuan dalam mengevaluasi hasil penelitian. Adapun tujuan yang diharapkan dapat tercapai dari penelitian ini antara lain:

1. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kopang.
2. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kopang.
3. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kopang.
4. **Kegunaan penelitian**

Seiring dengan tujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sekolah diharapkan menciptakan daya saing dan mengembangkan potensi untuk meningkatan kemajuan sekolahnya Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi manfaat dan masukan bagi berbagai pihak yang yang terkait dengan peningkatan kinerja sekolah khususnya di Kabupaten Lombok Tengah dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, informasi yang diperoleh dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam mengambil kebijakan dalam memberikan upaya pembinaan dan peningkatan profesionalitas kinerja kepala sekolah, guru, dan staff SMP Negeri.

Terkait dengan peningkatan kinerja sekolah yang berperan dalam pengelolaan dan manajemen sekolah tentunya seorang pemimpin atau kepala yang berperan penuh dalam memimpin sekolah dan menggerakan anggotanya ( guru, dan staff) untuk mencapai hasil kinerja sekolahnya secara optimal, maka diharapkan dari hasil penelitian ini dari pihak sekolah (kepala sekolah, guru, dan staff) dijadikan acuan penilain kinerja guru di masing-masing sekolah khususnya kinerja guru se-Kecamatan Kopang.

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam rangka menambah khazanah keilmuan, khususnya administrasi pendidikan. Di samping itu hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu acuan bagi para peneliti atau berbagai pihak yang akan mendalami lebih jauh tentang manajemen pendidikan khususnya masalah Budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru sebagai bagian dari administrasi pendidikan.