

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

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 (UU RI No. 14 Tahun 2005). Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Pemerintah menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan (PP Nomor 19 Tahun 2005). Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu guru, dan tenaga kependidikan seperti kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh harus ditingkatkan.

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Selanjutnya, Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa (1) Setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan; (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang; (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20 % (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia. Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas

sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya ditangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan sebesar 20% sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru

tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten di bidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Perubahan arah kebijakan tentang guru dan dosen di Indonesia telah membawa sejumlah perubahan yang berarti dan penting bagi mereka, terutama menyangkut persoalan kinerja. Setiap sekolah dalam hal ini para pengelola dan gurunya pasti telah mencoba dengan berbagai macam cara yang kreatif untuk menerjemahkan kebijakan pemerintah demi pengembangan para gurunya. Tentu saja demi kepentingan ini yang diperlukan oleh setiap lembaga adalah penekanan pada aspek open manajemen dan penyediaan infrastruktur dan suprastruktur yang memungkinkan para guru bisa leluasa dan merasa tertantang untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Keluwesan kultural dan struktural setiap lembaga sekolah memainkan peran yang signifikan dalam kerangka memberi penyadaran para guru untuk selalu berinovasi dalam setiap aspek pendidikan.

Sikap seperti ini perlu dilakukan oleh setiap guru sebagai bentuk kewajiban melakukan peningkatan kompetensi, baik pada aspek penguasaan bidang studi, pemahaman terhadap peserta didik, meliputi pemahaman karakteristik peserta didik dan tahapan perkembangannya dalam aspek intelektual, personal dan spiritual. Setelah dikeluarkan serta disahkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, mulai saat itulah sertifikasi menjadi istilah yang sangat populer

dan menjadi topik pembicaraan yang hangat di kalangan masyarakat, terutama di dunia pendidikan. Hal itu dapat dimaklumi karena selain merupakan fenomena baru, istilah tersebut juga menyangkut nasib dan masa depan guru. Dengan diberlakukannya undang-undang tersebut, memiliki tiga fungsi. *Pertama*, sebagai landasan yuridis bagi guru dari perbuatan semena-mena terhadap siswa, orang tua dan masyarakat. *Kedua*, untuk meningkatkan profesionalisme guru. *Ketiga*, untuk meningkatkan kesejahteraan guru. (Muslich,2007).

Dengan demikian, sertifikasi guru merupakan program yang menjanjikan bagi guru. Selain pemerintah bermaksud meningkatkan kinerja guru, pemerintah juga ingin meningkatkan taraf hidup guru. Tak ayal, isu ini mendapat sambutan hangat di kalangan pendidikan terutama para pendidik. Harapan itu segera terwujud setelah pemerintah menerbitkan Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan 4 Mei 2007, dan keputusan Mendiknas Nomor 057/0/2007 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Guru Dalam Jabatan, 13 Juli 2007.

Yamin (2005:19-20) menyatakan bahwa “pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat”. Sejalan dengan hal tersebut seorang guru harus terus meningkatkan profesionalismenya melalui berbagai kegiatan yang dapat mengembangkan kemampuannya

dalam mengelola pembelajaran maupun kemampuan lain dalam upaya menjadikan peserta didik memiliki keterampilan belajar, mencakup keterampilan dalam pengembangan diri (*learning to be*), keterampilan dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu (*learning to do*), dan keterampilan untuk dapat hidup berdampingan dengan sesama secara harmonis (*learning live together*).

Ketika peneliti melakukan interaksi pra penelitian, peneliti mendapati masih adanya sejumlah guru yang sudah sertifikasi namun kinerjanya masih kurang, hal ini terlihat dari adanya guru sertifikasi yang datang di atas pukul 07.10 wita, adanya guru sertifikasi yang belum membuat perencanaan pembelajaran secara rutin, ditambah lagi ketika dilakukan evaluasi guru sertifikasi oleh pengawas, masih ada guru yang sudah bersertifikat namun administrasi pembelajarannya belum lengkap, hal ini menandakan bahwa masih terdapat sejumlah guru yang telah bersertifikat namun belum mampu meningkatkan kinerjanya menjadi profesional seperti yang diharapkan sesuai dengan undang-undang tentang guru dan dosen.

Para guru Pendididkan Agama Islam (PAI) di Kabupaten Badung yang sudah bersertifikat terus melakukan peningkatan kualitas kinerja mereka. Namun masih ada sejumlah guru yang sudah bersertifikat kinerja mereka tetap sama dengan ketika guru tersebut belum bersertifikat, hal ini diketahui dari hasil deskripsi instrumen sertifikasi guru dengan perolehan nilai terendah sebesar 15%, ada juga sejumlah guru yang sudah

bersertifikat namun motivasi untuk profesionalnya masih kurang, hal ini diketahui dari hasil deskripsi instrumen motivasi kerja guru dengan perolehan nilai terendah lebih dari 50%, tetapi tidak semua guru yang sudah bersertifikat berkinerja demikian, ada juga guru yang sudah bersertifikat benar-benar mampu merubah kinerjanya menjadi lebih baik dan berkualitas.

Berangkat dari latar belakang di atas yaitu dengan adanya program sertifikasi dapat meningkatkan kinerja guru, dan dengan melihat realita yang ada menyebabkan perlu dilakukan penelitian mengenai apakah terdapat pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru maka peneliti ingin melihat adanya peningkatan kinerja guru sebagai dampak dari sertifikasi guru dan motivasi kerja guru, dan penelitian tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru dilatar belakangi ketertarikan peneliti membuktikan teori yang diungkapkan oleh teori Toto Tasmoro (2020) tentang etos kerja yang berasal dari kata etos dikenal pula kata etika, yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja (hasil kerja).

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor manajemen sekolah yaitu peran kepala sekolah seperti peran kepemimpinan (*leadership role*), *managerial role*, *curriculum and instructional role* Lunenburg dan Ortein (2000: 329). Organisasi sekolah merupakan pimpinan yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Usaha pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan tergantung pada kemampuan kepala sekolah. Sehubungan dengan itu maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah selaku administrator berfungsi untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di suatu sekolah. Kepala Sekolah sebagai manajer pendidikan berfungsi mewujudkan pendayagunaan setiap personal secara tepat, agar mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal untuk memperoleh hasil yang sebesar-besarnya, pada segi kuantitas maupun kualitas dalam proses mengajar belajar di sekolah (Hadari 1985: 90).

Selain gaya kepemimpinan dari kepala sekolah, salah satu aspek yang cukup penting dan juga sering digunakan untuk melihat kondisi suatu organisasi adalah tingkat kepuasan kerja para anggotanya, dalam hal ini adalah guru. Kepuasan kerja yang tinggi dari para guru merupakan tanda sekolah tersebut dikelola dengan baik dan merupakan hasil dari perilaku manajemen yang efektif. Oleh karena kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Guru yang merasa puas dalam bekerja diharapkan akan lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatnya produktivitas kerjanya serta dapat mengikuti aturan kerja yang berlaku, lebih disiplin sehingga kinerjanya akan meningkat. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi dapat diketahui bukan hanya karena gaji yang diterimanya saja, akan tetapi juga melalui keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, terjalinnya hubungan komunikasi yang harmonis baik dengan sesama guru dan staf lain maupun dengan kepala sekolah.

Sebagai penunjang guru untuk bekerja (kinerja) yang baik selain profesional, kesejahteraan guru dan kepuasan kerja. Artinya guru merasa puas atas perilaku organisasi dan dipenuhi semua hak-haknya, maka diharapkan akan bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Dalam UU Nomor 20 Tahun 2003, disebutkan bahwa pendidik berhak memperoleh penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai, serta penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Siagian (2003:297) kepuasan kerja dapat memacu prestasi kerja yang lebih baik. Oleh karena itu ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Oleh karena itu, menurut Vroom (1964) menyatakan bahwa Pekerja memiliki penilaian terhadap kepuasan kerja yaitu seberapa jauh

pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (As'ad, 2001:104). Berbagai hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli menunjukkan bahwa faktor utama ketidakpuasan kerja adalah kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan. Di samping itu adanya ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima dapat menimbulkan perilaku negatif yang bisa dilihat dari menurunnya komitmen yang pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerjanya (Noe, 1994:135).

Kepuasan kerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat kurang baiknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru. Fenomena yang ada di guru PAI di Kabupaten Badung sesuai dengan penelitian pendahuluan dengan beberapa guru masih terdapat ketidakpuasan kerja diantara mereka. Masih terdapat kemungkinan, rendahnya semangat kerja dan ketidakpuasan terhadap keadaan tempat kerja serta keadaan siswa. Guru mengeluh tidak hanya faktor insentif yang dirasa rendah bagi mereka dan kurang memenuhi kebutuhan ekonomi yang semakin lama semakin meningkat. Di lain pihak ada dari mereka yang menurun semangatnya dalam mengajar, merasa bosan, jenuh dengan pekerjaan, guru merasa dikejar-kejar menyelesaikan materi pelajaran yang banyak tanpa melihat kualitas dan daya serap murid terhadap pelajaran yang diajarkannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Sutopo (2013) berjudul Dampak Sertifikasi Guru SMK Terhadap Kinerja Guru yang digali dari aspek keprofesionalan, yakni pemanfaatan pengembangan profesi pendidik untuk meningkatkan kompetensi dan karier pendidik, sebagian besar (52%) pendidik telah terpacu untuk melakukan peningkatan kompetensi dan kariernya, dan sisanya (48%) masih memerlukan pembinaan dan pemberdayaan secara terus-menerus agar berubah menjadi lebih profesional. Hasil penelitian Wulandari (2010:104) tentang Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kualitas Proses Belajar Mengajar Pelajaran Bahasa Inggris di SMAN1 Klaten menunjukkan bahwa sertifikasi guru memiliki pengaruh secara parsial terhadap profesionalisme guru dalam mengajar, antara lain guru bersertifikat mampu menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan, menyiapkan berbagai media pembelajaran dan bahan pembelajaran, dan melakukan evaluasi yang merangsang siswa untuk giat belajar.

Penelitian (Glewwe, Was, & Kremer, 2003:32-35; Figlio & Kenny, 2003:18-19; McKinney, 2000:21-33; Greene & Foster, 2008:3; Hanushek, 2006:6-7; McEwan & Santibanez, 2005:21-22) menunjukkan bahwa sistem imbalan berkorelasi positif dengan kinerja guru terutama terlihat dari pencapaian prestasi siswa. Hal ini bahwa semakin baik sistem imbalan yang dirasakan oleh guru akan semakin meningkatkan kinerja guru yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan prestasi siswa.

Sesuai dengan hasil penelitian yang terdahulu dilakukan oleh N Karuna (2020) dengan judul Determinasi Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Temuan ini mengindikasikan bahwa etos kerja dan kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. Sumbangan Efektif (SE) variabel etos kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng adalah sebesar 20,74 dan Kepuasan kerja sebesar 34,15%.

Hal ini dapat disadari dengan kepemimpinan transformasional yang memiliki kemampuan manajerial yang baik meliputi kemampuan merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan, serta komitmen organisasi guru yang tinggi dan etos kerja yang kondusif akan memberikan determinasi yang signifikan terhadap kinerja guru. Jika seorang guru mampu bersikap positif terhadap profesinya, maka mereka akan menekuni dan melaksanakan profesinya dengan rasa senang, menarik untuk ditekuni, dan bermanfaat bagi dirinya maupun anak didiknya di sekolah. Sikap menerima berarti ada kesadaran dari dirinya sendiri untuk selalu belajar dan bukan karena paksaan. Bila guru menekuni dan melaksanakan profesinya dengan rasa senang, maka apa yang mereka kerjakan akan memperoleh hasil yang maksimal. Bila sikap positif terhadap profesinya sudah dimiliki oleh seorang guru, dengan demikian

tidak akan ada beban bagi seorang guru untuk melaksanakan tugas-tugas kependidikannya. Sikap positif yang terdapat pada kepemimpinan kepemimpinan transformasional akan berdampak positif pada kepercayaan diri guru dalam menjalankan tugas, baik yang menyangkut pengetahuan maupun kemampuan serta didukung oleh etos kerja, dan adanya kepuasan kerja, maka dapat diprediksikan bahwa kinerja guru akan menjadi optimal.

Berdasarkan sumber data hasil sertifikasi guru yang di peroleh peneliti adanya kerja sama dengan Kementerian Agama Kabupaten Badung dan kerja sama dengan Kepala sekolah serta pengawas terkait dengan kinerja guru dalam hal ini supervisi dan PKG (Penilaian Kinerja Guru) yang dilakukan terhadap guru Pendidikan Agama Islam Kabupaten Badung. Dari hasil sumber data sertifikasi yang diperoleh guru terdapat 56% guru ingin mendapatkan tunjangan sertifikasi dan meningkatkan kompetensi hanya 44% untuk itu kinerja guru dapat ditingkatkan dengan bimbingan dan pedampingan dari kepala sekolah karena merupakan pimpinan langsung disekolah, pengawas dan pembinaan secara berkala dari Kementerian Agama Kabupaten Badung sebagai pembuat kebijakan agar kinerja guru dapat meningkat sesuai tanggung jawab guru sebagai pendidik yang dapat mencerdaskan bangsa dan harapan pemerintah terhadap guru menjadi guru yang profesional.

Sehingga peneliti terarah untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Sertifikasi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pendidikan Agama Islam (PAI) di Kabupaten Badung”, hal ini dilakukan untuk membuktikan apakah benar bahwa sertifikasi guru, kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dan etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru PAI di Kabupaten Badung.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat di-identifikasi bahwa kualitas guru PAI di Kabupaten Badung ada sejumlah guru yang sudah bersertifikat motivasi untuk profesionalnya masih kurang sejumlah 15%, dan teridentifikasi pula bahwa ada berbagai variabel yang berkaitan dan berpengaruh terhadap kualitas guru PAI di Kabupaten Badung tersebut. Berbagai variabel yang dimaksudkan tersebut adalah sebagai berikut di bawah ini.

1. Guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Badung yang tersertifikasi kurang disiplinnya dalam mengajar sehingga berdampak pada rendahnya hasil belajar
2. Guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Badung yang sudah sertifikasi kurang menjadi guru yang profesional
3. Jumlah jam mengajar yang belum terpenuhi pada guru Pendidikan Agama Islam berdampak pada tunjangan sertifikasi
4. Guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Badung belum memiliki kualitas yang optimal dalam melaksanakan pekerjaannya
5. Guru pendidikan Agama Islam di Kabupaten Badung kurang disiplin, tidak

tepat waktu dalam mengajar

6. Kepala sekolah penerapannya di sekolah kurang optimal dalam mensupervisi guru sehingga guru kurang disiplin dalam mengajar
7. Kepala sekolah pada satuan pendidikan kurang memberi teladan pada guru dalam hal kedisiplinan kerja
8. Guru pendidikan Agama Islam di Kabupaten Badung kurang berinovasi dan berinisiatif dalam mengajar
9. Guru pendidikan Agama Islam di Kabupaten Badung motivasinya kurang karena bekerjanya hanya ingin cepet selesai
10. Guru Pendidikan Agama Islam honorer masih ada gajinya di bawah standar.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Melihat begitu banyak dan kompleksnya permasalahan yang dihadapi oleh guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Badung, serta banyaknya dan kompleksnya variabel yang diperkirakan berkaitan dan berpengaruh terhadap kinerja guru dalam penelitian ini hanya dibatasi pada beberapa variabel yang diduga berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja yaitu sertifikasi guru, kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, etos kerja guru.

Pembatasan pada variabel-variabel dimaksud, juga merupakan hasil studi awal dan beberapa temuan oleh para akademisi. (Yudana,2010), bahwa variabel di atas memiliki tingkat kekerapan yang tinggi menjadi *barriers* sehingga penulis berkepentingan untuk membuktikan dalam penelitian ini.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pembatasan masalah sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah deskripsi kuantitatif sertifikasi guru (X_1), kepemimpinan kepala sekolah (X_2), kepuasan kerja guru (Y_1), etos kerja guru (Y_2), dan kinerja guru Islam di Kabupaten Badung?
2. Apakah model hubungan antar variabel yang berpengaruh terhadap kinerja terbukti secara empiris pada guru pendidikan agama Islam di Kabupaten Badung?
3. Apakah ada pengaruh secara langsung yang signifikan sertifikasi guru (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y_1)?
4. Apakah ada pengaruh secara langsung yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y_1)?
5. Apakah ada pengaruh secara langsung yang signifikan sertifikasi guru (X_1) terhadap etos kerja guru (Y_2)?
6. Apakah ada pengaruh secara langsung yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap etos kerja guru (Y_2)?
7. Apakah ada pengaruh secara langsung yang signifikan sertifikasi guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y_3)?
8. Apakah ada pengaruh secara langsung yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y_3)?
9. Apakah ada pengaruh secara langsung yang signifikan kepuasan kerja guru (Y_1) terhadap kinerja guru (Y_3)?

10. Apakah ada pengaruh secara langsung yang signifikan etos kerja guru (Y_2) terhadap kinerja guru (Y_3)?
11. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung yang signifikan sertifikasi guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y_3) melalui kepuasan kerja (Y_1)?
12. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y_3) melalui kepuasan kerja (Y_1)?
13. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung yang signifikan sertifikasi guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y_3) melalui etos kerja (Y_2)?
14. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y_3) melalui etos kerja (Y_2)?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebagaimana dipaparkan pada butir

1.4, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Deskripsi kuantitatif sertifikasi guru (X_1), kepemimpinan kepala sekolah (X_2), kepuasan kerja guru (Y_1), etos kerja guru (Y_2), dan kinerja guru Islam di Kabupaten Badung.
2. Model hubungan antar variabel yang berpengaruh terhadap kinerja terbukti secara empiris pada guru pendidikan agama Islam di Kabupaten Badung.
3. Pengaruh secara langsung yang signifikan sertifikasi guru (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y_1).
4. Pengaruh secara langsung yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y_1).

5. Pengaruh secara langsung yang signifikan sertifikasi guru (X_1) terhadap etos kerja guru (Y_2).
6. Pengaruh secara langsung yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap etos kerja guru (Y_2).
7. Pengaruh secara langsung yang signifikan sertifikasi guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y_3).
8. Pengaruh secara langsung yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y_3).
9. Pengaruh secara langsung yang signifikan kepuasan kerja guru (Y_1) terhadap kinerja guru (Y_3).
10. Pengaruh secara langsung yang signifikan etos kerja guru (Y_2) terhadap kinerja guru (Y_3).
11. Pengaruh secara tidak langsung yang signifikan sertifikasi guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y_3) melalui kepuasan kerja (Y_1).
12. Pengaruh secara tidak langsung yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y_3) melalui kepuasan kerja (Y_1).
13. Pengaruh secara tidak langsung yang signifikan sertifikasi guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y_3) melalui etos kerja (Y_2).
14. Pengaruh secara tidak langsung yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y_3) melalui etos kerja (Y_2).

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis.

1.6.1 Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan dan referensi bagi ilmu pendidikan khususnya terhadap disiplin ilmu administrasi pendidikan atau manajemen pendidikan.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Selaku pimpinan sekolah dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan acuan maupun bahan evaluasi serta penyempurnaan dari kebijakan yang telah dan akan diambil, sehingga ke depannya kepala sekolah dapat memberikan dorongan atau motivasi bagi para guru untuk lebih giat dalam meningkatkan kinerja mereka.

b. Bagi Guru

Dengan adanya penelitian ini diharapkan guru PAI di Kabupaten Badung akan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan aktivitas belajar mengajar, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan sekolah dan benar-benar dapat menjadi guru yang profesional seperti yang diamanatkan dalam undang-undang.

c. Bagi Pemerintah Kabupaten Badung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terkait tunjangan untuk guru yang belum dapat sertifikasi agar semangat dalam melaksanakan tugasnya.

1.7 Novelty/Kebaruan Penelitian

Adanya Novelty atau kebaruan dalam penelitian ini berkaitan dengan konsep teoritik dan metode yang digunakan di jelaskan sebagai berikut:

1. Konsep teori tentang etos kerja memunculkan indikator prakarsa inisiatif bertujuan untuk melihat prakarsa inisiatif guru Pendidikan Agama Islam seberapa besar seorang guru prakarsa inisiatifnya dalam meningkatkan etos kerjanya, pada hasil penelitian ini *loading factor* 9,22 atau 9,2% kekuatannya dalam meningkatkan etos kerja guru. Prakarsa inisiatif ini menjadi indikator baru pada variabel etos kerja yang tidak ditemukan pada penelitian sebelumnya.

Contohnya dari etos kerja guru prakarsa inisiatif dapat membuat media yang menarik dalam pembelajaran dikelas seperti membuat media pembelajaran yang dapat memotivasi siswa untuk semangat belajar, itu merupakan bukti bahwa guru menampilkan etos kerja tinggi dibandingkan dengan guru yang mengajar dengan tidak menggunakan media pembelajaran yang menarik hanya menggunakan media/alat peraga apa adanya.

2. Metode penelitian ini menggunakan SEM (*Structural Equation Modelling*) yang melibatkan variabel mediasi etos kerja dan kepuasan kerja tujuannya

untuk melihat seberapa besar peran etos kerja dan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh secara tidak langsung sertifikasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Disamping etos kerja mampu memediasi sertifikasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja juga mampu memediasi sertifikasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Dengan demikian model penelitian analisis SEM melibatkan etos kerja dan kepuasan kerja menjadi model baru yang belum ditemukan dengan penelitian terdahulu.

