

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional merupakan suatu hal yang bersifat dinamis, oleh sebab itu sekolah sebagai lembaga pendidikan formal dituntut agar dapat mengikuti serta senantiasa meningkatkan kualitasnya seiring pesatnya perkembangan zaman demi terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk menggerakkan roda pembangunan. Hal ini perlu dilakukan karena pertumbuhan ekonomi tidak hanya tergantung pada sumber daya alam saja, tetapi juga ditentukan oleh kreatifitas sumber daya manusianya yakni berupa keterampilan, kemampuan manajemen, dan kemampuan penguasaan teknologi. karenanya, sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius.

Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan pembangunan pendidikan yang berkualitas, karena pendidikan berkualitas akan melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, pembangunan bidang pendidikan memiliki peranan yang sangat strategis bagi keberhasilan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan salah satu kunci utama peningkatan mutu pendidikan di sebuah lembaga pendidikan seperti sekolah adalah guru.

Hal tersebut dikuatkan dengan pendapat Umar dan La Sulo (2005:60-61) yang mengatakan dalam meningkatkan pendidikan harus memperhatikan komponen-komponen pendidikan, sejumlah komponen pendidikan tersebut yaitu masukan mentah (*raw input*) yaitu murid yang akan diproses menjadi tamatan (*output*),

masukan instrumental (*instrumental input*) berupa guru, administrasi sekolah, kurikulum, anggaran pendidikan, prasarana dan sarana dan masukan lingkungan (*environmental input*). Komponen-komponen pendidikan tersebut memiliki peran yang sangat penting, Salah satu peran penting ada pada guru, karena merupakan ujung tombak dalam proses pembelajaran.

Dengan demikian, peranan guru sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Tanpa didukung oleh mutu guru yang baik, upaya peningkatan mutu pendidikan akan menjadi mustahil, sekalipun didukung oleh komponen lainnya yang memadai, karenanya sangat beralasan bila pemerintah saat ini lebih memfokuskan peningkatan kinerja guru sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk perkembangan potensi peserta didik agar menjadi beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab sesuai dengan UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas.

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah, mulai dari menyiapkan kurikulum, memberikan fasilitas serta menyiapkan tenaga pendidik. Namun demikian, sampai saat ini kita masih menemukan beberapa persoalan di dalam pelaksanaan pendidikan. Beberapa hal yang menjadi sorotan masyarakat mengenai pendidikan antara lain (1) akses yang belum merata, (2) fasilitas yang belum

memadai, baik kuantitas maupun kualitas, (3) sistem pendidikan yang selalu berganti dan menimbulkan kebingungan serta kontroversi,(4) tenaga pendidik yang belum optimal baik dalam kuantitas maupun kualitas, (5) masih banyaknya kasus kekerasan yang terjadi di dalam sekolah, baik pada pendidikan dasar maupun tinggi dan bahkan beberapa berujung kematian, (6) masih ditemukannya pungutan di sekolah, (7) ditemukannya potongan terhadap tunjangan sertifikasi guru, dan yang paling sering dikeluhkan adalah (8) komersialisasi pendidikan atau makin mahal biaya pendidikan (www.satunama.org diakses pada tanggal 12 Desember 2015).

Bila merujuk hasil UKG tahun 2015 yang telah digelar, hasilnya ialah rata-rata UKG nasional 53,02 (untuk Sumatera Utara dengan nilai rata-rata 48,96), sedangkan pemerintah menargetkan rata-rata nilai di angka 55. Selain itu, rata-rata nilai profesional 54,77, sedangkan nilai rata-rata kompetensi pedagogik 48,94. Hasil UKG tahun 2015 yang berhasil meraih nilai diatas rata-rata hanya 7 Provinsi saja, yaitu Jawa Barat, Jawa Tengah, Yogyakarta, DKI Jakarta, Bali, Jawa Timur, dan Bangka Belitung. (sergur.kemdiknas.go.id diakses pada tanggal 13 Mei 2016).

Selanjutnya Berdasarkan Data Balitbang Depdiknas menunjukkan persentase guru menurut kelayakan mengajar dalam tahun 2002-2003 diberbagai satuan pendidikan sebagai berikut: untuk SD yang layak mengajar hanya 21,07% (negeri) dan 28,94% (swasta), untuk SMP 54,12% (negeri) dan 60,99% (swasta), untuk SMA 65,29% (negeri) dan 58,26% (swasta). Selanjutnya data Kementerian Pendidikan Republik Indonesia tahun 2010 menunjukkan setiap tahun terdapat lebih dari 1,8 juta anak tidak dapat melanjutkan pendidikan. Untuk tenaga pendidik, data Kemendikbud

menunjukkan 54% guru tidak memiliki standar kualifikasi dan jumlahnya pun belum memadai. Tahun 2010, data memperlihatkan Indonesia masih kekurangan guru sebanyak 112 ribu untuk Sekolah Dasar. Sedangkan data Ombudsman Republik Indonesia perwakilan DIY menunjukkan bahwa kasus yang paling banyak diajukan oleh masyarakat pada tahun 2013 adalah pendidikan dan kesehatan. Jumlah aduan dimaksud mencapai 180 kasus. Situasi pendidikan yang belum optimal ini pula yang menyebabkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia tertinggal dari negara tetangga. Pada tahun 2013, PBB melansir data IPM dan Indonesia menempati posisi 121, sedangkan Malaysia menempati urutan 64 dan Singapura 18. Data UNESCO tahun 2011 juga memperlihatkan hal yang hampir sama, data Education Development Index menunjukkan Indonesia menempati urutan 69 dari 127 negara (<http://satunama.org/2286/ke-mana-arrah-pendidikan-kita-refleksi-atas-sistem-dan-pelaksanaan-pendidikan-di-diy/> di akses pada tanggal 12 Desember 2015).

Kedudukan guru sebagai penentu keberhasilan pelaksanaan belajar mengajar menuntut untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara maksimal untuk menghadapi dan mengantisipasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang. Kinerja guru dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa.

Kinerja guru tersebut meliputi: membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial. Akan tetapi kesadaran guru

untuk disiplin dalam tugas cukup memprihatinkan, seperti guru yang datang terlambat dan pulang lebih awal, mencari sumber-sumber tambahan di luar penghasilannya yang secara tidak langsung menyita waktu, guru yang hanya mentransfer ilmu pengetahuan saja kepada siswa tanpa membelajarkan siswa untuk mampu mengelola ilmu pengetahuan tersebut, dan rendahnya minat baca guru.

Beberapa hasil penelitian yang terkait dengan pengaruh kinerja guru di sekolah sebagaimana dirangkum dalam Mulyasa (2008:8) sebagai berikut:

1. Murphy (1992) menyatakan bahwa keberhasilan pembaharuan di sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus pusat inisiatif pembelajaran. Karena itu, guru harus senantiasa mengembangkan diri secara mandiri serta tidak bergantung pada inisiatif kepala sekolah sebagai supervisor.
2. Brand (dalam Educational Leadership, 1993) mengatakan bahwa hampir semua usaha reformasi pendidikan seperti pembaharuan kurikulum dan penerapan metode pembelajaran, semua tergantung pada guru. Tanpa penguasaan materi dan strategi pembelajaran guru tidak dapat mendorong siswanya untuk belajar sungguh-sungguh, dan segala hasil peningkatan mutu pendidikan tidak akan mencapai hasil yang maksimal.
3. Supriadi (1998:178) mengungkapkan mutu pendidikan yang dinilai dari prestasi belajar siswa sangat ditentukan oleh guru, yaitu 34% pada negaranegara berkembang, dan 36% pada negara industri.

4. Jalal dan Mustafa (2001) menyimpulkan bahwa komponen guru sangat mempengaruhi kualitas pengajaran melalui: (a) penyediaan waktu yang lebih banyak pada siswa, (b) intraksi dengan siswa dengan frekuensi yang lebih intens atau sering, dan (c) tingginya tanggung jawab mengajar dari guru.

Sehubungan dengan beberapa penelitian di atas, Harisdayani (2014) dalam tesisnya “Implementasi Supervisi Ilmiah Melalui Teknik Percakapan Individu dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Binjai” juga mengungkapkan hasil temuannya dalam wawancara awal dengan pengawas bagian bidang studi bahasa Indonesia di SMP Negeri Binjai menjelaskan bahwa, kinerja guru bahasa Indonesia masih kurang baik, diukur dari (1) kurangnya kesiapan guru dalam merencanakan pembelajaran sekitar 56,34%. Para guru jarang membuat dan membawa perangkat pembelajarannya (Silabus, Prota, Prosem, RPP, KKM) sesuai dengan kebutuhan peserta didik. ketika memulai pengajaran; (2) Penyampaian bahan ajar yang dilakukan oleh guru masih bersifat klasikal maupun verbalisme sekitar 46,70%; (3) Keterbatasan kemampuan guru dalam mengaplikasikan bahan ajar melalui metode, model maupun media pembelajaran yang ada sekitar 68,77% dan (5) Minimnya pengetahuan guru dalam penggunaan metode maupun media pembelajaran dalam penyampaian bahan ajar sekitar 48,79%. Selanjutnya hasil penelitiannya juga menemukan bahwa skor rata-rata kinerja guru pada prasiklus menunjukkan hasil yang kurang baik yakni dengan skor 30,99 dengan persentasi ketuntasan 55,35%.

Kinerja guru merupakan hasil, kemajuan dan prestasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, baik dalam merencanakan, melaksanakan proses

pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan latihan terhadap peserta didik, serta komitmennya dalam melaksanakan tugas. Baik tidaknya kinerja guru dapat dilihat dari pelaksanaan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh guru disamping memiliki kualifikasi akademik. kinerja guru yang berkualitas akan berpengaruh pada mutu pembelajaran, mutu lulusan, mutu pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan, begitu pula sebaliknya apabila kinerja guru rendah akan mengakibatkan rendahnya mutu pendidikan, rendahnya pencapaian dan rendahnya mutu lulusan.

Berdasarkan dengan hasil-hasil penelitian di atas, setidaknya terdapat indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dapat disebabkan oleh: (1) kurangnya persiapan guru ketika akan mengajar; (2) kurangnya keterampilan dalam mengelola kelas, guru kurang menguasai materi yang diajarkannya dan kurang menguasai metode pembelajaran (3) tidak menerapkan evaluasi pembelajaran dengan baik.

Idealnya guru dituntut untuk bekerja secara profesional, Adapun tugas profesional guru menurut pasal 2 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 meliputi: (a) Melaksanakan pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. (b) Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmu pengetahuan (c) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika dan dapat memelihara, memupuk persatuan dan kesatuan bangsa. Guru diharapkan agar selalu memperbaharui kualitas keilmuannya bahkan memprediksi

kemajuan ilmu pengetahuan yang akan datang agar peserta didiknya tidak ketinggalan zaman. Pelaksanaan tugas untuk mencapai prestasi sekolah maupun siswa yang tinggi harus dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja guru secara keseluruhan dalam proses pembelajaran di sekolah. Apresiasi guru harus diberikan melalui pemberian kepuasan agar kedisiplinan bisa ditumbuhkan dan ditingkatkan.

Pada prinsipnya kinerja guru dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor yang berasal dari diri guru itu sendiri (*internal*) maupun faktor dari luar diri guru (*eksternal*). Kedua faktor ini sangat mempengaruhi kinerja guru. Guru akan memiliki kinerja yang baik untuk melakukan tugas-tugasnya tergantung dari motivasi kerja. Artinya guru yang mempunyai orientasi perilaku positif adalah warga sekolah yang merasa puas, sedangkan guru yang mempunyai perilaku negatif adalah warga sekolah tidak merasa puas.

Perubahan budaya sekolah juga menentukan kinerja guru. Menurut Mayer dan Rowen dalam Jamaluddin (2008:24) budaya sekolah merupakan jiwa (*spirit*) sebuah sekolah yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah tersebut, jika budaya sekolah lemah, maka ia tidak kondusif bagi pembentukan sekolah efektif. Sebaliknya budaya sekolah kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan sekolah efektif. Perubahan budaya sekolah sangat menentukan peningkatan suatu kinerja guru untuk mengubah suatu lingkungan belajar supaya menjadi lebih hidup, dinamis, nyata, dan pembelajaran tak akan menjadi sesuatu yang membosankan tetapi dapat berkarya secara profesional.

Perubahan budaya sebagai komponen penting untuk menyediakan suatu kondisi agar kinerja guru tumbuh dengan baik. Guru memegang peranan penting menjadi motor atau penggerak untuk menampakkan kinerja yang tinggi sehingga dapat melahirkan suatu kreativitas dan peningkatan pembangunan demi menjawab kebutuhan orang tua, masyarakat, lapangan kerja dan industry pemerintah, terlebih lagi menjawab tuntutan tanggung jawab untuk bangsa dan Negara. Dapatlah dikatakan bahwa budaya sekolah yang kuat akan berdampak pada kinerja dan merupakan inspirasi pada pengembangan sumber daya manusia terhadap lahirnya kreativitas.

Selain budaya sekolah, motivasi kerja juga memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru, sebagai upaya pencapaian mutu lulusan. Peranan motivasi adalah sebagai proses yang membangkitkan dan menopang perilaku terarah pada tujuan tertentu yang disebabkan oleh faktor-faktor luar atau karakteristik pribadi dari individu yang bersangkutan. Pada dasarnya setiap organisasi termasuk lingkungan pendidikan akan selalu berupaya agar semua elemen yang terlibat di dalamnya seperti kepala sekolah dan guru dapat memberikan kinerja dan prestasi kerja yang optimal dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena motivasi merupakan faktor pendukung yang mengarahkan perilaku, tindakan atau kegiatan yang berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan.

Dalam konsep organisasi sebagaimana yang dinyatakan oleh Siagian (2004:18) kualitas sumber daya manusia pada dasarnya sangat menentukan kinerja

suatu organisasi. Walaupun secara mendasar kualitas yang dimiliki belum tentu menjamin kinerja guru atau pegawai yang ada. Dikatakan demikian sebab sebaik apapun kualitas dan kemampuan yang dimiliki jika tidak ditunjang dengan adanya motivasi terutama yang bersumber dari dalam diri maka sangat sulit bagi guru untuk dapat meningkatkan kinerja karena motivasi kerja merupakan kerangka dasar yang membangun kinerja seseorang. Hal ini dapat dipahami karena dalam realita yang ada, seseorang dalam melaksanakan sesuatu pasti dibangun atas dasar adanya keinginan untuk bertindak demi mencapai atau memenuhi suatu kebutuhan.

Guru-guru di daerah saat ini memiliki sumber daya yang cukup potensial untuk dikembangkan atau dioptimalkan, banyak guru atau tenaga pendidik yang sudah disertifikasi dan guru-guru ini bisa diperhitungkan kualitasnya. Namun demikian tidak bisa dipungkiri, faktanya masih ada beberapa sekolah yang rendah kinerja gurunya dapat dilihat dari masih adanya guru yang bekerja kurang maksimal, kurangnya budaya kerja yang baik, masih rendahnya motivasi guru-guru dalam bekerja, masih ada guru yang belum disiplin, belum bersemangat dalam mengadakan inovasi pembelajaran, belum adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban, dimana hak selalu dituntut guru namun kewajiban belum maksimal dipenuhi, kinerja profesional guru belum terlihat, hasil belajar siswa belum optimal, masih banyak sekolah yang belum berprestasi, metode pembelajaran yang belum bervariasi dan penghargaan kepala sekolah kepada guru relative kurang dilakukan secara objektif. Hal ini juga dikuatkan dari pernyataan Syawal Gultom yang pada saat itu masih menjabat sebagai kepala BPSDMP dan PMP, bahwa program sertifikasi sudah

dimulai sejak tahun 2005 dan selama ini guru yang lolos proses sertifikasi melalui penilaian portofolio mendapat tunjangan satu kali gaji pokok, namun kenyataannya sertifikasi tersebut tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar (dikutip SekolahDasar.Net dari Antaranews.com 30/09/2013, di akses pada tanggal 12 Desember 2015)

Pendidikan yang bermutu dan berkualitas tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya lainnya yang ada. Kualitas pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar, yang menjadi tanggung jawab sekolah. Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kinerja yang tinggi.

Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku dan kepuasan. Oleh karena itu, selain motivasi, kepuasan kerja bagi guru sebagai tenaga pendidik juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin kerja dan kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak pada sikap positif karyawan memandang pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi

dilingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (sutrisno, 2009:70).

Menurut Hanafiah (2000:52) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu motivasi, budaya sekolah, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, motivasi dan sebagainya. Namun dalam praktek pengambilan kebijakan dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan jarang sekali yang memperhatikan motivasi kerja, kepuasan kerja maupun budaya sekolah tersebut.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang dikemukakan di atas, dapat diketahui bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor secara empirik maupun konseptual, namun ada tiga faktor yang terdiri dari budaya sekolah, kepuasan kerja dan motivasi kerja diprediksi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap peningkatan kinerja guru. Untuk mengkaji bagaimana ketiga faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru, perlu dilakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja,dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai”

B. Identifikasi Masalah

Kinerja guru sifatnya sangat kompleks dan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain: (1) budaya sekolah, (2) motivasi kerja, (3) gaya kepemimpinan, (3) fasilitas kerja, (4) kompetensi guru, (5) disiplin kerja, (4) kepuasan kerja, (5) pemberian tugas, (6) keamanan dalam melaksanakan tugas, (7) stress kerja, (8) kecerdasan emosional, (9) pengambilan keputusan, (10) iklim organisasi (11) proses kelompok, (12) karakter kelompok (13) kemampuan individu dan nilai-nilai budaya dalam organisasi

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, diketahui banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, namun dalam penelitian ini faktor tersebut dibatasi hanya pada faktor budaya sekolah, kepuasan kerja, dan motivasi kerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, rumusan masalah pada rencana penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Binjai?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Binjai?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Binjai?
4. Apakah budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri di Kota Binjai?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri di Kota Binjai?

E. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah, untuk mengetahui:

1. Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Binjai
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Binjai
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Binjai.
4. Pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri di Kota Binjai.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri di Kota Binjai.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan memberi manfaat kepada pengawas, tenaga pendidik, guru-guru baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Secara teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh budaya sekolah, kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru dan dapat digunakan sebagai bahan acuan dibidang penelitian yang sejenis.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Guru.

Bagi para pendidik/ guru, dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan acuan dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

b. Bagi Kepala Sekolah

Bagi kepala sekolah, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam upaya pembinaan dan upaya peningkatan kinerja guru secara efektif, sehingga mendukung pencapaian tujuan program pendidikan.

c. Bagi peneliti lainnya, sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam penelitian kinerja guru yang mendukung di kemudian hari.