

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal 8 disebutkan bahwa “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Kemudian lebih jelasnya tentang kompetensi tersebut dijelaskan pada pasal 10 ayat 1 bahwa Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Tjutju Y. (2002:60) memberi pandangan bahwa guru sebagai tenaga kependidikan diharapkan dapat memiliki kompetensi profesional yang ditandai sebagai berikut :

1) kemampuan untuk mengembangkan kepribadian; 2) kemampuan untuk menguasai landasan pendidikan; 3) kemampuan untuk menguasai bahan pengajaran; 4) kemampuan untuk menyusun program pengajaran; 5) kemampuan untuk melaksanakan\ program pengajaran; 6) kemampuan untuk menilai hasil dan PBM yang telah dilaksanakan; 7) kemampuan untuk menyelenggarakan program bimbingan; 8) kemampuan untuk menyelenggarakan administrasi sekolah; 9) kemampuan untuk berinteraksi dengan masyarakat sejawat; dan 10) kemampuan untuk menyelenggarakan penelitian sederhana.

Sementara Hazkew dan Mc Lendon dalam Hamzah B. Uno, (2008:15) mengatakan bahwa: *“Teacher is professional person who conducts classes.”*

(Guru adalah seseorang profesional yang mampu menata dan mengelola kelas).

Pandangan ini berarti bahwa setiap guru yang akan mengajar haruslah seorang

yang profesional agar nantinya dapat atau mampu mengelola kelas agar tujuan pembelajaran dapat tercapai. Akan tetapi pada kenyataannya penguasaan kemampuan standar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional masih belum memenuhi harapan. Kondisi ini terjadi di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, baik di perkotaan apalagi di daerah Sumatera Utara.

Hal senada Sardiman (2005:125) mengemukakan bahwa guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Kualitas guru akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan dalam proses pembelajaran. Untuk itu guru dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Tugas keprofesionalan guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat,

maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya pada siswanya. Oleh karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah (*stakeholder*) untuk meningkatkan kinerja guru.

Profesional dan kualitas kerja para guru tersebut merupakan salah satu faktor penting yang sangat dibutuhkan oleh sekolah untuk mencapai tujuan dalam bidang pendidikan. Profesionalitas dan kualitas kerja guru juga merupakan indikasi dari adanya komitmen guru terhadap sekolah sebagai suatu organisasi tempatnya mengajar, sehingga dapat dikatakan seorang guru yang memiliki komitmen terhadap sekolah (organisasi) tempatnya mengajar akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal bertugas membentuk manusia yang lebih cerdas, kreatif, inovatif dan mampu bersaing sebagai upaya mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai dengan kandungan tujuan pendidikan nasional yang menjadi jiwa pengembangan pendidikan di Indonesia. Hal tersebut tidak akan terlaksana dan terwujud jika tidak ada peran para guru dalam proses tersebut. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan terutama dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Guru memiliki peran yang sangat penting dan mendasar dalam mewujudkan akuntabilitas penyelenggaraan dan pemberian layanan pendidikan yang bermutu. Tanpa guru yang berkualitas, upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan dapat dicapai secara maksimal. Guru memiliki peran yang strategis dalam membimbing, mengarahkan, dan mendidik para siswa dalam proses pembelajaran. Guru mempunyai peran lebih besar dalam menciptakan proses kegiatan belajar mengajar yang berkualitas. Dimana

berkualitas tidaknya proses kegiatan belajar mengajar tersebut dapat dikaji dari faktor kualifikasi dan kinerja guru. Kinerja guru yang berkualitas akan mampu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Sagala (2009:180) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. *Output* yang dihasilkan dapat berupa suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik/nonmaterial.

Guru haruslah memiliki kepribadian sejati. Kepribadian sejati berhubungan dengan kepribadian yang ditunjang oleh penemuan visi, kepemimpinan dan pengelolaan diri yang baik. Keadaan guru di Indonesia juga amat memprihatinkan. Kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebut dalam pasal 39 UU No 20/2003 yaitu: 1) merencanakan pembelajaran, 2) melaksanakan pembelajaran, 3) menilai hasil pembelajaran, 4) melakukan pembimbingan, 5) melakukan pelatihan, 6) melakukan penelitian, dan 7) melakukan pengabdian masyarakat.

Sebagaimana yang diungkapkan Mangkuprawira dan Vitayala dalam Yamin, (2007:155) menyatakan bahwa “kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya”. Faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam melakukan supervisi (evaluasi), memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, budaya kerja dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).

Lebih lanjut Gibson, dkk (2006:56), memberikan gambaran lebih rinci dan secara komprehensif tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (*performance*) sebagai berikut:

- 1) Variabel Individu, meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal – usul, jenis kelamin).
- 2) Variabel Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan.
- 3) Variabel Psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Hal sama diungkapkan Gibson, dkk (dalam Sukarman Purba, 2009:7) mengatakan bahwa kinerja adalah tingkatan keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal yang sama dinyatakan Rivai dan Basri, (2005:14) (dalam Sukarman Purba, 2009:8) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja merupakan alat ukur manajemen yang digunakan untuk menilai tingkat pertanggung jawaban seseorang dalam melakukan tugasnya.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, budaya organisasi sekolah, guru, karyawan maupun anak didik seperti yang dikemukakan oleh Made Pidarta (1995: 152). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: 1) kepemimpinan/supervisi kepala sekolah; 2) budaya/iklim sekolah; 3) harapan-harapan; dan 4) kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian nampaklah bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru.

Berdasarkan data yang diperoleh dari harian seputar Indonesia 2012 Manullang mengemukakan bahwa kualitas guru di Sumatera Utara masih rendah. Hal ini terlihat dari hasil Uji Kompetensi Awal (UKA) tahun 2012. Sumatera Utara berada di peringkat 25 dari 34 provinsi dengan nilai rata-rata 37,4 jauh dari rata-rata nasional sebesar 42,25. Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas guru dan kinerjanya masih rendah di Sumatera Utara termasuk di Kabupaten Deli Serdang (Jentina Oktorida Purba, 2013).

Selain itu berdasarkan hasil pra survey yang dibantu oleh kepala sekolah terhadap 126 guru MTs Swasta Se-Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang Tanggal 23 Maret 2016 memperlihatkan bahwa lebih setengah 56% dari guru yang memiliki kinerja rendah diperoleh data persentase respon guru terhadap kinerja guru dalam tersebut berada dalam kategori rendah. Secara detail data indikator kinerja guru tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra Survey Kinerja Guru MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang

No	Indikator	Kegiatan PBM	Persentase (%)
1	Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Guru yang diasumsikan tidak menyiapkan Rencana Program Pembelajaran (RPP) saat proses pembelajaran dimulai ✓ Guru tidak menyiapkan media pembelajaran ✓ Guru tidak mempersiapkan tentang bahan pelajaran yang akan diajarkan ✓ Guru tidak mempersiapkan tentang metode mengajar yang hendak digunakan 	50% guru tidak mempersiapkan perencanaan dalam proses pembelajaran
2	Pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sebagian guru meninggalkan kelas pada jam proses pembelajaran ✓ Guru melaksanakan proses pembelajaran tanpa persiapan ✓ guru masuk dan keluar tidak tepat waktu dalam proses pembelajaran ✓ Guru ada yang datang terlambat, sehingga proses pembelajaran tidak berlangsung dengan efektif. ✓ Lemahnya pengelolaan, pengorganisasian dan pengembangan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru ✓ Cara belajar siswa masih bersifat klasikal dimana siswa masih sebatas mendengarkan dan melihat bahan ajar yang disampaikan guru 	40% guru tidak melakukan pelaksanaan dalam proses pembelajaran

No	Indikator	Kegiatan PBM	Persentase (%)
3	Evaluasi	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Guru tidak mengembalikan ulangan harian siswa ✓ Guru tidak melakukan perubahan dalam penyampaian materi kepada siswanya ✓ Guru selalu mengutamakan pencapaian target kurikulum. ✓ Dalam tes lisan di akhir pelajaran, guru kurang trampil mengajukan pertanyaan kepada murid 	30% belum melakukan evaluasi setiap akhir dalam proses pembelajaran

Hasil dari Wawancara Kepala Sekolah Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang

Berdasarkan wawancara di atas, didapat gambaran nyata kondisi bahwa kinerja guru yang masih rendah. Sudah seharusnya kinerja guru ditingkatkan dengan tujuan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam upaya mencerdaskan generasi bangsa sesuai dengan undang-undang yang diterapkan oleh pemerintah dan menciptakan lulusan yang cerdas, pintar dan kreatif yang nantinya menjadi generasi bangsa yang berkualitas dan mampu bersaing dikancah nasional maupun internasional.

Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja guru, bahkan kinerja tersebut akan menjadi optimal, seperti yang dikemukakan Saerozi (2005:2) bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, budaya sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Menurut Malthis dan Jackson (2001:82) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu: 1) kemampuan; 2) motivasi; 3) dukungan fasilitas; 4) jenis pekerjaan yang mereka lakukan; dan 5) hubungan dengan organisasi.

Kinerja Guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, budaya/iklim sekolah, guru, pegawai, maupun anak didik. Pidarta (1995) dalam Saerozi (2005:2) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugasnya yaitu : 1) kepemimpinan; 2) budaya sekolah; 3) harapan-harapan; dan 4) kepercayaan personalia.

Sejalan dengan pendapat di atas Mathis dan Jackson (2001) sebagaimana dalam Umam (2010:189), menyatakan bahwa “ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja. Adapun faktor-faktor tersebut, yaitu: 1) kemampuan; 2) motivasi; 3) dukungan yang diterima; 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan; 5) hubungan mereka dengan organisasi”. Sejalan dengan pendapat ini, berdasarkan suatu diagram kinerja dari Colquit dkk (2015:8) dapat dijelaskan bahwa secara garis besar kinerja dipengaruhi oleh empat komponen, yaitu; mekanisme individual, karakteristik individu, mekanisme kelompok, dan mekanisme organisasi. Selanjutnya kinerja seseorang secara langsung dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan motivasi (*motivation*), sementara secara tidak langsung dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepemimpinan.

Berdasarkan paparan di atas, diketahui bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Adapun faktor-faktor tersebut seperti; kemampuan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya. Sejalan dengan ini, secara garis besar Gibson (1987) dalam Umam (2010:190) menyatakan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu; faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi. Mengacu pendapat di atas

disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: 1) kemampuan; 2) motivasi; 3) dukungan fasilitas; 4) hubungan dengan organisasi; 5) budaya organisasi; 6) kepemimpinan; dan 7) kepercayaan personalia.

Sekolah merupakan suatu bentuk lembaga pendidikan yang dibuat, dijalankan dan di kelolah oleh sekelompok manusia baik itu dalam naungan pemerintah (negeri) maupun dalam naungan yayasan (swasta). Oleh karena itu sekolah juga merupakan suatu sistem yang mempunyai susunan organisasi sekolah yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah. Kepala sekolah selain mengatur dan membuat kebijakan di sekolah, juga bertugas mengawasi dan mengevaluasi kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Salah satu program yang dapat diselenggarakan dalam usaha pembinaan guru untuk mencapai tujuan sekolah adalah supervisi kepala sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan kepala sekolah memiliki tugas di bidang administrasi dan tugas di bidang supervisi. Secara tegas sebagaimana yang diungkapkan Dirjen PMPTK Depdiknas (2007) menjelaskan bahwa:

Tugas di bidang supervisi adalah tugas-tugas kepala sekolah yang berkaitan dengan pembinaan guru untuk perbaikan pengajaran. Supervisi merupakan suatu usaha memberikan bantuan kepada guru untuk memperbaiki atau kegiatan supervisi adalah meningkatkan hasil belajar siswa.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah dinyatakan sebagai berikut, Kepala Sekolah harus memiliki lima kompetensi yaitu: 1) kepribadian; 2) manajerial; 3) kewirausahaan; 4) supervisi; dan 5) sosial. Kompetensi kepribadian menyangkut integritas dan kejujuran. Kompetensi manajerial yang terkait kemampuan kepala sekolah mengelola sekolah dan

sumber daya yang ada di sekolah. Kompetensi supervisi meliputi: 1) merencanakan program supervisi akademik dalam peningkatan profesionalisme guru, 2) melaksanakan supervise akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervise yang tepat, dan 3) menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Kepala sekolah berkewajiban melakukan supervisi sesuai prosedur dan teknik-teknik yang tepat dan mampu melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat (Depdiknas, 2009:16).

Supervisi di kelas oleh kepala sekolah merupakan jembatan komunikasi antara guru dan pimpinannya. Oleh karena itu, sudah seharusnya frekuensi pelaksanaan supervisi ini untuk selalu ditingkatkan atau bahkan dimaksimalkan. Melalui langkah ini meyakini komunikasi antara guru dan kepala sekolah akan tambah harmonis. Keduabelah pihak saling memahami kebutuhan pendidikan dan tentunya akan menghasilkan pemahaman yang saling menguntungkan. Hal ini sangat penting dalam rangka peningkatan kepuasan kerja guru dan produktivitas kerja sehingga sekolah dapat mencapai hasil yang optimal pula.

Keberhasilan seorang kepala sekolah menjadi supervisor bisa ditunjukkan dengan meningkatnya kinerja guru. Peningkatan kinerja guru ini ditandai dengan kesadaran serta keterampilan menjalankan tugas yang bertanggung jawab. Profesional merupakan pekerjaan atau aktivitas yang dijalankan oleh seseorang serta menjadi sumber pendapatan untuk kehidupan yang membutuhkan keahlian atau kecakapan yang memenuhi standar mutu pendidikan profesi.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah. Budaya/ sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan Pidarta (1995:176). Dengan terciptanya iklim organisasi/budaya sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Hal tersebut mencerminkan bahwa budaya sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

Kinerja Guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, budaya/iklim sekolah, guru, pegawai, maupun anak didik. Sebagaimana yang diungkapkan H. Natton and D. Smith dalam (Ridwan, 2009:335). Dimensi dari efektivitas sekolah antara lain; 1) kebermaknaan proses belajar mengajar; 2) manajemen sekolah/pengelolaan sekolah; 3) efektivitas budaya sekolah; 4) kepemimpinan kepala sekolah yang kuat; 5) *out put* sekolah (hasil dan prestasi); dan 6) *out come (benefit)*.

Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerja. Kegiatan supervisi kepala sekolah berpengaruh secara psikologis terhadap kepuasan kerja guru, guru yang puas dengan pemberian supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi tinggi maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi rendah maka guru dalam bekerja kurang bersemangat hal ini mengakibatkan produktifitas guru menurun.

Ada guru yang motivasi berprestasi tinggi karena memperoleh promosi jabatan, mendapat tunjangan, namun ada pula guru yang motivasinya rendah karena dia tidak mendapat promosi jabatan. Motivasi berprestasi berkaitan dengan kesejahteraan, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karir, dan pelayanan tambahan terhadap guru.

Uraian tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi faktor motivasi berprestasi. Hal ini didasarkan atas asumsi bahwa bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak adanya unsur pendorong agar semangat kerja tetap stabil. Motivasi merupakan komoditi yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk guru. Motivasi diperlukan untuk menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan akan tercapai. Motivasi berprestasi bisa terjadi jika guru mempunyai kebanggaan akan keberhasilan. Padahal tugas mengajar adalah tugas yang membanggakan dan penuh tantangan, sehingga guru-guru seharusnya mempunyai motivasi berprestasi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dinyatakan bahwa kinerja guru penting dan layak untuk diteliti yang diduga dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi berprestasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh persepsi tentang supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru?
4. Apakah ada pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru?
5. Apakah ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru?
6. Apakah ada pengaruh kepercayaan personalia terhadap kinerja guru?
7. Apakah ada pengaruh dukungan fasilitas terhadap kinerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Peningkatan kinerja guru diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan khususnya di satuan pendidikan. Berdasarkan uraian di atas, ternyata banyak faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, sehingga perlu dilakukan pembatasan. Pembatasan ini dilakukan karena keterbatasan waktu, keuangan, metodologi, dan kendala lainnya sehingga hanya difokuskan pada beberapa variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja, yaitu persepsi tentang kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi berprestasi.

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah persepsi tentang supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi berprestasi di MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi berprestasi di MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang?

3. Apakah persepsi tentang supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja Guru di MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Guru di MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang?
5. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Pengaruh persepsi tentang supervisi kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi di MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi di MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang.
3. Pengaruh persepsi tentang supervisi kepala sekolah terhadap kinerja Guru di MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang.
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Guru di MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang.
5. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang.

F. Manfaat Penelitian

1 Secara Teoritis

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya teori kinerja,

persepsi tentang supervisi kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi berprestasi. Adanya model teoretis yang dikembangkan melalui penelitian ini dapat memberikan jawaban teoretis terhadap permasalahan kinerja, sehingga dapat bermanfaat sebagai model untuk meningkatkan kinerja guru MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang.

- b. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan di bidang manajemen pendidikan, khususnya yang berhubungan dengan kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu persepsi tentang kepala sekolah, budaya organisasi, budaya organisasi dan motivasi berprestasi.

2. Manfaat Praktis

Sementara manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah hasilnya dapat dijadikan sebagai dasar saran rekomendasi kepada:

- a. Kepala Kementerian Agama bidang pendidikan Kabupaten Deli Serdang khususnya dalam melaksanakan pembinaan kepada peningkatan kinerja guru dan kompetensi profesional guru sehingga akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia Indonesia yang memiliki kompetensi dan memiliki daya saing.
- b. Kepala MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang untuk dapat digunakan sebagai evaluasi program yang ada serta dapat merancang dan mengambil kebijakan.

- c. Guru, sebagai bahan masukan dan evaluasi diri dalam melaksanakan tugasnya, agar terdorong untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.
- d. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lanjutan pada masa yang akan datang.



THE
Character Building
UNIVERSITY