

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintah maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Kinerja dapat diketahui dari sejauh mana proses dan/atau hasil yang ditunjukkan atau diperoleh suatu organisasi, seperti sekolah. Sekolah Dasar (SD) merupakan lembaga pendidikan formal yang merupakan jenjang pendidikan yang paling dasar dalam program wajib belajar 12 tahun yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Sekolah Dasar di tempuh dalam waktu 6 tahun, mulai dari kelas 1 sampai kelas 6. Lulusan sekolah dasar dapat melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama (atau sederajat).

Dalam Undang-undang sistem Pendidikan Nasional (UU Nomor 20 Tahun 2001) Pasal 17 mendefinisikan pendidikan dasar sebagai berikut: (a) pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah, dan (b) Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau bentuk lain yang sederajat.

Sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 bahwa pendidikan dasar diselenggarakan untuk mengembangkan sikap dan kemampuan serta memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar yang diperlukan untuk hidup di dalam masyarakat serta mempersiapkan peserta didik yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti pendidikan menengah.

Berdasarkan dengan tujuan operasional pendidikan SD, dinyatakan di dalam Kurikulum Pendidikan Dasar yaitu memberi bekal kemampuan dasar membaca, menulis dan berhitung, pengetahuan dan keterampilan dasar yang bermanfaat bagi siswa sesuai dengan tingkat perkembangannya, serta mempersiapkan mereka untuk mengikuti pendidikan di SLTP.

Seluruh personal sekolah harus memikirkan cara-cara yang benar dalam berkarya atau bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat sesuai dengan harapan mereka masing-masing dan sesuai pula dengan tujuan sekolah. Mengingat pentingnya peran para personal pendidikan di sekolah, manajemen sekolah harus mempunyai program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sekaligus meningkatkan kualitas kinerja sekolah. Dengan kualitas kinerja yang tinggi diharapkan dapat memberi sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dan kemajuan sekolah khususnya mutu pendidikan.

Pendidikan yang berkualitas atau bermutu dapat ditunjukkan oleh kemampuan dalam menciptakan proses pendidikan atau proses manajemen sekolah yang efektif dan efisien, oleh karena itu sumber daya yang ada harus betul-betul profesional. Dalam hal ini sekolah sebagai suatu institusi yang melaksanakan proses pendidikan dalam tatanan mikro menempati posisi penting,

karena dilembaga inilah setiap anggota masyarakat dapat mengisi proses pendidikan dengan tujuan mempersiapkan mereka dengan berbagai ilmu dan keterampilan agar lebih mampu berperan dalam kehidupan masyarakat.

Sejalan dengan uraian di atas Mulyasa (dalam <http://dudinahmad.blogspot.com/2009/12/pengaruh-budaya-organisasi-dan-iklim.htm>).

menjelaskan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, dan kebutuhan pembangunan, meskipun kondisi yang ada sekarang belum sepenuhnya kesalahan pendidikan”. Sementara menurut Hasibuan (<http://ilmiah-pendidikan.blogspot.com./2009/11/gaya-kepemimpinan>) bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerja, jabatan melalui pendidikan dan latihan. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus di bina dan dikembangkan terus menerus.

Sekolah yang berprestasi merupakan dambaan setiap komponen masyarakat, dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas output sekolah yang dihasilkan. Dalam kondisi seperti ini jelas sulit diharapkan untuk mewujudkan sekolah berprestasi. Menurut Mukhtar dkk (dalam <http://dudinahmad.blogspot.com2009/12/pengaruh-budaya-organisasi-sekolah>).

Banyak masalah yang diidentifikasi oleh sekolah. Pertama adalah guru, dalam hal ini memiliki kecerdasan dan intelegensi, emosional spiritual, dan moral

dalam mendidik akan menghadapi kendala dalam melaksanakan tugasnya disebabkan karena kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan guru. Kedua, kurangnya fasilitas pengajaran yang mendukung guru melakukan inovasi pada aktifitas pembelajaran. Ketiga, kurangnya kejelasan tugas-tugas yang diemban atau mungkin terlalu banyaknya tugas yang diberikan kepadanya, sementara tenaga yang tersedia sangatlah terbatas. Keempat, adalah biaya. Kelima adalah kurang tersedianya sarana fasilitas pendukung seperti tenaga administrasi, laboratorium dan perpustakaan.

Berkaitan dengan terwujudnya sekolah yang berkualitas, hal itu tidak terlepas dari efektifnya kinerja guru yang berada diorganisasi sekolah tersebut. Kinerja guru pada dasarnya berfokus pada perilaku guru di dalam melaksanakan program kerja untuk mencapai tujuan tersebut. Sedangkan perihal kinerja guru dapat dilihat sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada anak didik. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Mutmainnah (2008:3) yang mengatakan salah satu unsur penting dan utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Selanjutnya dikatakan gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Selanjutnya menurut Handoko (2008:47) menyatakan peranan guru dalam proses pembelajaran meliputi banyak hal diantaranya sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, perencana, supervisor, motivator dan konselor.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sangat berperan penting dalam mengembangkan kualitas pendidikan. kesalahan guru dalam memahami profesi akan mengakibatkan bergesernya fungsi guru secara

perlahan-lahan, akibatnya yang tadi antara guru dengan siswa saling membutuhkan, menjadi tidak lagi saling membutuhkan.

Selanjutnya menurut laporan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dari hasil uji kompetensi awal (UKA) guru pada tahun 2013 masih sangat rendah, yaitu 42,25 (Psdmp. Kepmendiknas go.id). data sepuluh besar dan ranking nilai UKA Sumatera Utara dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Ranking Nilai UKA

Rangking	Daerah	Nilai Rata-rata UKA Tahun 2013
1	Daerah Istimewa Yogyakarta	50,1
2	DKI Jakarta	49,2
3	Bali	48,9
4	Jawa Timur	47,1
5	Jawa Tengah	45,2
6	Jawa Barat	44,0
7	Kepulauan Riau	43,8
8	Sumatera Barat	42,7
9	Papua	41,1
10	Banten	41,1
27	Sumatera Utara	36,7

(Sumber: Kemendikbud 2013)

Dari hasil UKA tersebut di atas merupakan gambaran kualitas kemampuan mengajar guru. Hasil tersebut menunjukkan kemampuan mengajar guru yang dimiliki seorang guru masih kurang kompeten, hal ini mengbarkan bahwa kinerja guru secara nasional masih rendah.

Hal ini yang terjadi di SD Negeri kecamatan Medan Kota, hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui kunjungan pada bulan juni 2013 yang lalu hasil yang terlihat melalui pengamatan dan wawancara tiga orang guru, sekolah tersebut mengalami masalah kinerja. Ternyata guru dalam mengajar masih terlambat ke sekolah, tidak masuk mengajar alasan sakit, urusan keluarga, pesta dan lain-lain. Guru kurang kreatif menciptakan suasana belajar yang menarik

dan nyaman, hal ini ditandai suasana ruangan kelas yang ribut, masih ditemukan seorang siswa mendiktekan pelajaran dan siswa yang lain mencatat sementara guru duduk dalam kelas tersebut. Sebagian besar guru tidak dapat menyusun silabus sendiri, rencana program pembelajaran di foto copy dari teman sesama guru. Oleh karena itu terlihat masih adanya guru yang mempunyai Kompetensi diri rendah.

Guru yakin bahwa publik memerlukan informasi yang cukup tentang sekolah dan kemajuan atau bahkan masalah yang dihadapi, termasuk kompetensi diri guru tersebut, juga faktor komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja.

Beranjak dari fenomena masalah kinerja tersebut bila dikaitkan dengan beberapa hasil penelitian dan pendapat para ahli, dapat diketahui bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Qolquitt (2009:34) faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu: budaya organisasi, struktur organisasi, kepemimpinan dan pengaruh pemimpin, proses kelompok, karakter kelompok, kemampuan, individu dan nilai-nilai budaya dalam organisasi, kepuasan kerja, kemampuan mengelola stres, motivasi berprestasi, hukuman, pembelajaran dan pengambilan keputusan.

Gibson (1985:124), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: (1) faktor individu: kemampuan, komunikasi interpersonal, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; (2) faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, kepuasan kerja, dan motivasi; (3) faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem pengajaran (*reward system*). Rivai (2009: 21) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yang perlu dipertimbangkan dan

diperhatikan adalah *ability* dan *motivation*. Dikatakan *ability* adalah *knowledge* dan *skill*, selanjutnya *motivation* adalah *attitude* dan *situation*. Namun dalam penelitian ini yang diduga faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah komunikasi interpersonal, kompetensi diri dan kepuasan kerja.

Kompetensi diri yang dalam bahasa Inggrisnya *Self Competency* adalah kemampuan yang didukung keterampilan dan abilitas tentang kekuatan dan kelemahan diri sendiri yang berhubungan tugas-tugas profesional dan keseimbangan hidup (Slocum 2009:9). Kompetensi ini menunjukkan diri pribadi secara positif dalam organisasi maupun sebagai warga negara. Ada beberapa indikator yang menyangkut kompetensi diri, yaitu (1) menjaga setiap tindakan diri dengan penuh kesadaran bahwa sekecil apapun tindakan diri akan berpengaruh terhadap orang lain, (2) dapat mengelola waktu dan menetapkan prioritas, (3) dapat memahami keterbatasan diri dan meminta bantuan ketika memerlukannya, (4) memiliki kehidupan yang mapan dan bekerja untuk mencapai tujuan, (5) menerima tanggung jawab dalam mengambil keputusan, (6) serius dalam menghadapi tantangan dan kritik, (7) tidak membanggakan diri dan tidak sombong, (8) bangkit cepat dari kegagalan, selalu belajar dari kesalahan, (9) berusaha untuk belajar secara terus-menerus, (10) mengharapkan umpan balik secara terbuka dan tidak membela diri. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi

Guru, adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru antara lain: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. adapun kompetensi tersebut adalah (1) Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut; (a) Memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik; (b) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih; (c) Melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: menata latar (*setting*) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif; (d) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*); dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk

perbaiki kualitas program pembelajaran secara umum; (e) Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik. (2) Kompetensi Kepribadian, kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci subkompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: (a) Kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma; (b) Kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru; (c) Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak; (d) Kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani; (e) Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik. (3) Kompetensi Sosial, kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut: (a) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik; (b) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan; (c) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.(4)

Kompetensi Profesional, kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut: (a) Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; (b) Menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

Keempat kompetensi tersebut di atas bersifat holistik dan integratif dalam kinerja guru. Oleh karena itu, secara utuh sosok kompetensi guru meliputi (a) pengenalan peserta didik secara mendalam; (b) penguasaan bidang studi baik disiplin ilmu (*disciplinary content*) maupun bahan ajar dalam kurikulum sekolah (c) penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik yang meliputi perencanaan

dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi proses dan hasil belajar, serta tindak lanjut untuk perbaikan dan pengayaan; dan (d) pengembangan kepribadian dan profesionalitas secara berkelanjutan. Guru yang memiliki kompetensi akan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional (<https://ibnufajar75.wordpress.com/2012/12/27/empat-kompetensi-yang-harus-dimiliki-seorang-guru-profesional/>)

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa kinerja guru bermasalah di SD Negeri kecamatan Medan Kota. Jika kinerja guru rendah, maka kinerja sekolah pun kurang baik, akibatnya kepuasan kerja tidak tercapai.

Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan seseorang dalam merasakan pekerjaannya. Menurut Robbins (2003:110) kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dikatakan pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal dan semacamnya

Sementara Vecchio (1995:124) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Hal yang sama juga dikemukakan Gibson (2000:106) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kepuasan kerja guru adalah cara guru menyikapi pekerjaannya baik secara positif maupun negatif. Apabila sikap guru negatif terhadap pekerjaannya, maka kepuasan kerja guru tidak ada.

Dari sekian banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru, tiga faktor yang diuraikan terakhir yakni komunikasi interpersonal, kompetensi diri dan kepuasan kerja diprediksi merupakan faktor yang lebih dominan. Untuk mengkaji sejauh mana pengaruh ketiga faktor tersebut, perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kompetensi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Medan Kota”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas jelaslah bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain: (1) apakah keterampilan berpikir berpengaruh terhadap kinerja? (2) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja? (3) apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja? (4) apakah motivasi berprestasi berpengaruh dengan kinerja? (5) apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja? (6) apakah kompetensi diri berpengaruh dengan kinerja? (7) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja? (8) apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja? (9) apakah kompetensi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

C. Pembatasan Masalah

Bertolak dari hasil identifikasi masalah di atas, dapat diketahui banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, namun dalam penelitian ini faktor

tersebut dibatasi hanya pada “komunikasi interpersonal, kompetensi diri dan kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri Medan Kota”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Medan Kota?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi diri terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Medan Kota?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Medan Kota?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi diri terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Medan Kota?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Medan Kota?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal, kompetensi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Secara operasional tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja SD Negeri di Kecamatan Medan Kota.

2. Pengaruh kompetensi diri terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Medan Kota.
3. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Medan Kota.
4. Pengaruh kompetensi diri terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Medan Kota.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Medan Kota.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoretis

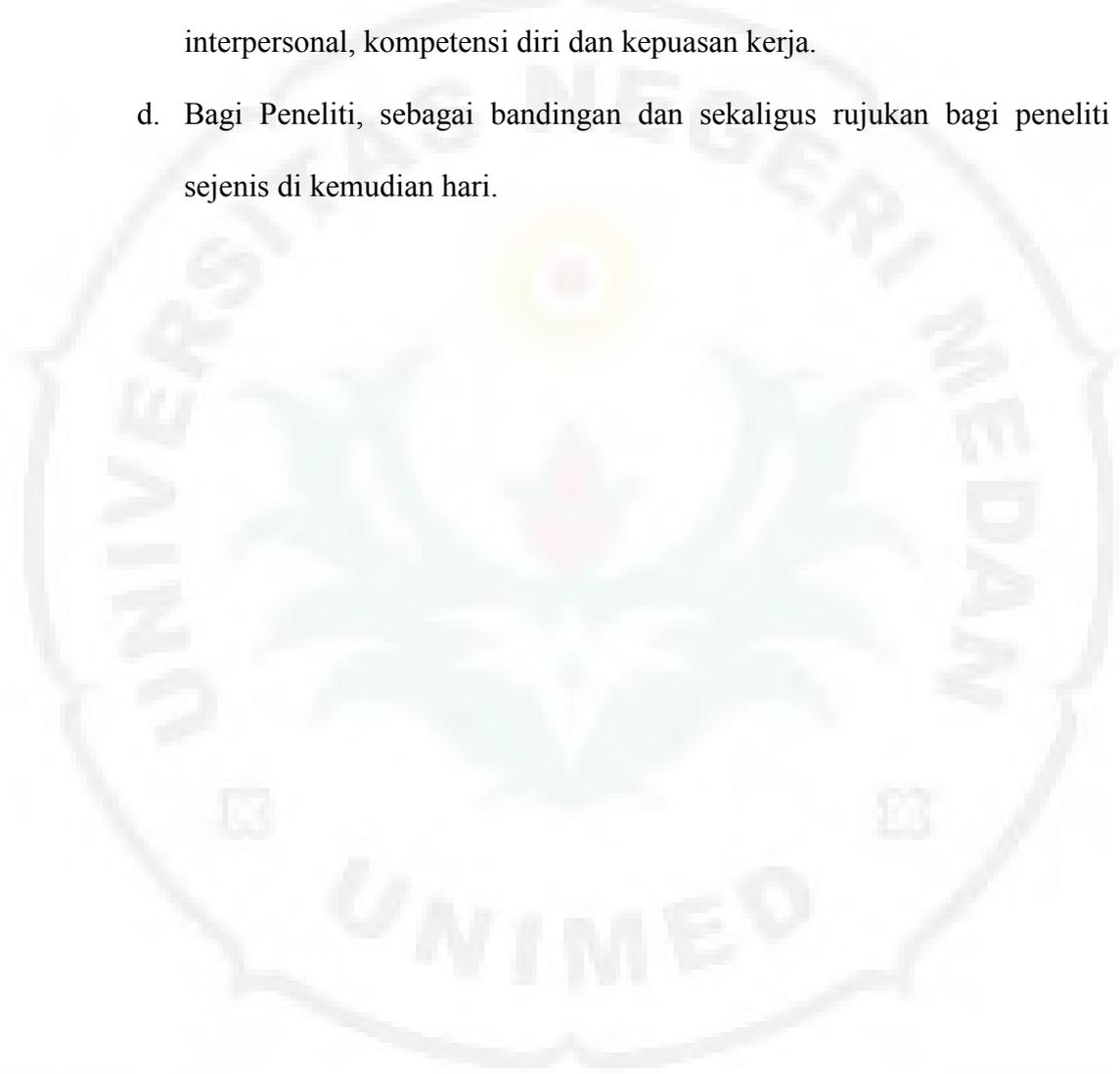
Memperoleh penguatan terhadap teori tentang kinerja yang dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal, kompetensi diri dan kepuasan kerja, yang diujikan terhadap populasi guru SD Negeri di Kecamatan Medan Kota.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pengawas SD Kota Medan, sebagai informasi dalam menyusun kebijakan tentang upaya peningkatan kinerja guru dalam kaitannya dengan komunikasi interpersonal, kompetensi diri dan kepuasan kerja.

- b. Bagi kepala sekolah SD di kota Medan, khususnya kecamatan Medan Kota sebagai informasi dalam melakukan pembinaan peningkatan kinerja guru berkaitan dengan komunikasi interpersonal, kompetensi diri dan kepuasan kerja.

- c. Bagi guru SD di kota Medan, sebagai informasi dalam upaya meningkatkan kinerja dirinya, terutama berkaitan dengan komunikasi interpersonal, kompetensi diri dan kepuasan kerja.
- d. Bagi Peneliti, sebagai bandingan dan sekaligus rujukan bagi peneliti sejenis di kemudian hari.



THE
Character Building
UNIVERSITY