

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Bagi suatu negara yang ingin maju, maka pendidikan negara itu harus ditangani dengan serius, karena pendidikan memegang peranan penting dalam menjamin pertumbuhan, perkembangan dan kelangsungan hidup suatu negara. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 bahwa fungsi pendidikan adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu penting untuk terus meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas.

Sistem Pendidikan Nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan Nasional. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sagala (2013:70) " Sekolah sebagai suatu institusi atau lembaga pendidikan merupakan sarana melaksanakan pelayanan belajar dan proses pendidikan". Gorton (Sagala, 2013:71) juga mengemukakan sekolah adalah suatu sistem organisasi, dimana terdapat sejumlah orang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan sekolah, yang dikenal sebagai tujuan Instruksional.

Sekolah merupakan lembaga institusi dimana didalamnya terdapat komponen kepala sekolah, guru, siswa, dan pegawai administrasi yang masing-masing mempunyai tugas tertentu dalam melaksanakan program. Sebagai institusi

pendidikan formal, sekolah dituntut menghasilkan lulusan yang mempunyai kemampuan akademis tertentu, keterampilan, sikap dan mental, serta kepribadian lainnya, sehingga mereka dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau bekerja pada lapangan pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan keterampilannya. Keberhasilan sekolah merupakan ukuran bersifat mikro yang didasarkan pada tujuan dan sasaran pendidikan pada tingkat sekolah sejalan dengan tujuan pendidikan nasional serta sejauhmana tujuan itu dapat dicapai pada periode tertentu sesuai dengan lamanya pendidikan yang berlangsung di sekolah.

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. 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 lebih baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20 % sudah dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara maksimal.

Keberhasilan sekolah dapat diketahui dari kinerja guru yang tinggi. Kinerja guru merupakan hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik. Dalam melakukan aktivitas kerjanya, guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Di antaranya adalah kepuasan kerja, kompetensi profesional dan persepsi guru terhadap komunikasi yang dilakukan kepala sekolah.

Guru merupakan faktor sentral di dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila keutamaan pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru. Peranan guru sangat penting dalam mentransformasikan ilmunya, sehingga dapat dipastikan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung dari kondisi mutu guru.

Guru juga merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian penting. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Dan hal itu sangat bergantung pada bagaimana komunikasi yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru. Persepsi guru yang baik terhadap komunikasi kepala sekolah sangat membantu tercapainya tujuan sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberi sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan

pembangunan nasional, khususnya di bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan profesional.

Sardiman (2011:24) mengemukakan guru adalah salah satu komponen dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak hanya 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 kemampuan guru dalam mengajar terlihat dari bagaimana cara guru mengajar di kelas, menguasai materi pelajaran dengan baik, tetapi juga sanggup bertanggung jawab penuh terhadap tugas di sekolah.

UNESCO menyatakan bahwa memperbaiki mutu pendidikan pertamanya tergantung pada perbaikan perekrutan, pelatihan, status sosial, dan kondisi para guru; mereka membutuhkan pengetahuan dan keterampilan, karakter personal, prospek profesional, dan motivasi yang tepat jika ingin memenuhi harapan stakeholder (Abdul Hadis, 2012:3). Pencapaian pendidikan yang berkualitas menjadi tanggung jawab semua pihak, terutama adalah tanggung jawab pelaksana pembelajaran di sekolah. Untuk mengatasi era globalisasi dalam dunia pendidikan, upaya memenuhi kebutuhan, keberadaan dan keprofesionalan guru harus terus menerus ditingkatkan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam

bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Johan,2002:8), dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Menurut Handoko (2010:193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

Tentang kepuasan, Robbins (2010:37) berpendapat bahwa faktor kepemimpinan, faktor kontigensi bawahan dapat mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja. Maksudnya, bahwa puas tidaknya seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan, faktor pimpinan atau budaya dalam organisasi serta perilaku pegawai. Sedangkan Gibson (Sopiah, 2008:169) menyatakan kepuasan pengikut dipengaruhi oleh sumber kekuasaan pemimpin, persepsi jenis kekuasaan, gaya dan pengalaman pemimpin, gabungan situasi atau budaya organisasi, kebutuhan, pengalaman dan tujuan pengikut.

Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru itu sendiri. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi. Di samping itu, masyarakat juga menilai bahwa sebagian guru tidak memiliki kemampuan yang memadai dalam melaksanakan kegiatan proses pembelajaran. Kondisi inilah yang menjadi salah satu penyebab semakin menurunnya kualitas pendidikan di Indonesia.

Menurut Walton dan Kossen (Daroni, 2007:2) terdapat delapan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk guru, yaitu: (1) Kompensasi

yang memadai dan wajar; (2) Kondisi kerja yang aman dan sehat; (3) Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan; (4) Kesempatan pertumbuhan berlanjut dan ketentraman; (5) Rasa ikut memiliki; (6) Hak-hak karyawan; (7) Ruang kehidupan kerja; dan (8) Relevansi sosial dari kehidupan kerja.

Dalam mewujudkan kinerja guru yang maksimal, kinerja guru yang tinggi, banyak faktor yang mempengaruhinya, di antaranya faktor yang ada dalam diri sendiri maupun yang ada di luar diri sendiri. Konteks inilah yang dikemukakan oleh Wibowo (2014:3), bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal terdiri dari sikap, minat, inteligensi, motivasi, dan kepribadian, sedangkan faktor eksternal terdiri dari sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja, dan lingkungan kerja.

Tugas guru sesungguhnya sangatlah berat karena menyangkut nasib dan masa depan generasi bangsa, sehingga kita sering mendengar tuntutan dan harapan masyarakat agar guru mampu mencerminkan tuntutan situasi dan kondisi masyarakat ideal. Oleh karena itu setiap guru diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya baik sebagai tugas profesi, tugas guru dalam bidang kemanusiaan, dan tugas guru dalam bidang kemasyarakatan (Rusman, 2014:74).

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja guru, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo (2002:10) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.

Implementasi kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah terwujud dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran dan mengadakan hubungan masyarakat. Selain itu tugas menyelenggarakan administrasi antara lain menyusun perencanaan, pengorganisasian, pengarahan keuangan, penyusunan kurikulum, penanganan kesiswaan, sarana prasarana, kepegawaian, dan lain-lain.

Komunikasi merupakan salah satu hal penting yang harus ada dalam proses pengelolaan sekolah, karena sifatnya yang mampu menyampaikan informasi kepada pihak lain, dalam hal ini menyampaikan informasi dari kepala sekolah kepada guru. Komunikasi mempunyai peranan tersendiri dalam mendukung kelancaran proses manajemen sekolah, yaitu untuk membangun interaksi antara kepala sekolah dan guru. Pelaksanaan komunikasi dalam pelaksanaan manajemen sekolah menjadi salah satu hal yang juga harus

diperhatikan, karena sedikit banyak keberhasilan proses manajemen sekolah dipengaruhi oleh komunikasi yang terjadi di dalamnya.

Komunikasi yang digunakan oleh kepala sekolah sebaiknya bersifat mengajak atau persuasif agar guru terdorong untuk memperhatikan dan memahami apa yang sedang disampaikan oleh kepala sekolah. Komunikasi yang tercipta harus mampu mengajak, membujuk, serta mengarahkan guru untuk bersedia melakukan sesuatu yang mengarah pada tujuan pembelajaran. Dengan kata lain, komunikasi yang tercipta adalah komunikasi yang bersifat persuasif

Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di sekolah, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh bagaimana guru memahami komunikasi yang dilakukan kepala sekolah. Dalam memahami komunikasi yang dilakukan kepala sekolah, guru berharap kepala sekolah menggunakan komunikasi persuasif. Komunikasi persuasif yang dilakukan guru bertujuan untuk menimbulkan rasa kepuasan dan aktualisasi guru dalam bekerja. Penurunan gairah dan kemauan guru dalam mengajar akan berdampak terhadap hasil pendidikan. Hal tersebut disebabkan persepsi guru tentang komunikasi kepala sekolah yang tidak baik. Apabila komunikasi kepala sekolah tidak baik maka kinerja guru akan menurun.

Komunikasi persuasif yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru akan menimbulkan kepuasan kerja dan aktualisasi diri yang ditimbulkan dari rasa kebersamaan dan penghargaan yang dilakukan kepala sekolah sebagai pemberi pesan kepada guru sebagai penerima pesan. Dengan tepatnya pesan yang disampaikan kepala sekolah, seluruh pekerjaan yang akan diberikan kepala sekolah dapat dilakukan guru dengan baik. Burgon dan Heffner (Efendi, 2009:41)

menyimpulkan bahwa komunikasi persuasif adalah: (1) proses komunikasi yang bertujuan mempengaruhi pemikiran dan pendapat orang lain agar menyesuaikan pendapat dan keinginan komunikator; dan (2) proses komunikasi yang mengajak atau membujuk orang lain dengan tujuan mengubah sikap, keyakinan, dan pendapat sesuai keinginan komunikator. Dengan komunikasi persuasif, kepala sekolah dapat berinteraksi dengan guru melalui informasi yang disampaikannya, baik melalui kata-kata, ajakan, dan dukungan kerja. Guru akan memandang bahwa kepala sekolah dapat menumbuhkan situasi yang bersifat membangun (konstruktif), sehingga guru memiliki komitmen untuk terlibat dalam setiap kegiatan di sekolah. Selain itu guru akan merasa puas dengan setiap keterlibatan dirinya dalam kegiatan di sekolah.

Selain kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah aktualisasi diri. Kemampuan aktualisasi diri seseorang sangat penting dalam mendukung pekerjaan guru di sekolah, karena dengan kemampuan aktualisasi diri guru dapat mengembangkan bakat serta potensinya secara optimal. Ketika guru mempunyai kemampuan aktualisasi diri yang rendah, mereka akan mengalami hambatan dalam mengembangkan bakat serta potensinya secara optimal. Seorang guru yang tidak mampu mengaktualisasi diri secara baik dapat saja mengalami hambatan dalam pekerjaannya di sekolah. Maslow (Alwisol,2009:206) menyatakan aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan kerja dengan dirinya sendiri (*self fulfilment*), untuk menyadari semua potensi dirinya, untuk menjadi apa saja yang dia inginkan, dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya. Seseorang dikatakan mencapai aktualisasi

diri dengan maksimal apabila telah memiliki kepribadian yang berbeda dengan manusia pada umumnya (Asmadi, 2008:63).

Colquit, dkk (2009:35) menyatakan bahwa kinerja (*job Performance*) dipengaruhi oleh : *organization commitmen, job satisfication, stress, motovation, trust, justice, and learning and decision making*. Lebih lanjut Colquitt menjelaskan keterkaitan yang mempengaruhi kinerja adalah mekanisme individual, karakteristik individu, mekanisme kelompok dan mekanisme organisasi.

Dari Model kinerja yang dikembangkan oleh teori *Colquitt* terlihat dengan jelas bahwa kinerja (*Job Performance*) dipengaruhi langsung oleh kepuasan kerja (*Job Satisfaction*). Sedangkan komunikasi persuasif kepala sekolah yang merupakan bagian dari *Leadership power and Influence* dan aktualisasi diri yang termasuk dari *Personality and culture values* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja (*Job Performance*). Maka dapat diartikan bahwa kinerja seseorang dapat dilakukan dengan meningkatkan faktor kepuasan kerja dan motivasi orang tersebut dalam bekerja diorganisasinya.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Labuhan Deli adalah SMP yang terdapat di salah satu Kecamatan yang ada di Kabupaten Deli Serdang yang terdiri atas 10 (sepuluh) SMP. Salah satu indikator suatu sekolah dianggap sudah berhasil adalah dengan perolehan nilai Ujian Nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal. Sekolah yang perolehan nilai ujian nasionalnya paling tinggi dan tingkat kelulusannya setiap tahun selalu 100 % dianggap sudah berhasil dan akan mendapat kepercayaan masyarakat. Padahal belum tentu

keberhasilan siswa merupakan hasil kinerja guru. Dari hasil Ujian Nasional 3 tahun terakhir yang diperoleh oleh masing-masing SMP di Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang menggambarkan bahwa hasil kinerja guru masih rendah (Data Terlampir).

Pemerintah kabupaten Deli Serdang melalui Kepala Dinas Pendidikan Ibu Dra. Wastianna Harahap bersama dengan seluruh Pengawas SMP, melakukan evaluasi kinerja guru baik yang sudah memiliki sertifikasi maupun yang belum memiliki. Dari evaluasi yang telah dilakukan maka Ibu Dra. Wastiana Harahap menyampaikan dalam sambutannya di acara pembukaan Workshop Pembelajaran di SMP Negeri 1 Labuhan Deli tanggal 30 Mei 2016 bahwa masih rendahnya kinerja guru di lingkungan pendidikan Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan Pra survey yang dilakukan penulis pada SMP di Kecamatan Labuhan Deli pada bulan Januari 2017, penulis menemukan data yang menunjukkan kinerja guru belum baik. Indikasi itu terlihat dari tingkat kehadiran guru rata-rata tidak lebih dari 70 %, guru yang masuk tepat waktu ke dalam kelas rata-rata tidak lebih dari 64 %, guru-guru yang mengumpulkan perangkat pembelajaran rata-rata 63 %, guru yang mampu mengelola kelas pada saat pembelajaran rata-rata tidak lebih dari 47 %, guru yang mengumpulkan daftar nilai tepat waktu rata-rata 76 %, guru yang menggunakan media pembelajaran pada saat mengajar rata-rata 35 %, guru yang aktif mengikuti rapat rutin di sekolah rata-rata tidak lebih dari 72 %, guru yang merasa puas dengan pekerjaannya rata-rata 46 %, dan guru memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepala sekolah rata-rata 52 % serta kepala sekolah yang mampu

berkomunikasi baik dengan guru tidak lebih dari 41 %. Dari data di atas menunjukkan bahwa kinerja guru, komunikasi kepala sekolah, aktualisasi diri guru dan kepuasan kerja guru SMP di Kecamatan Labuhan Deli kabupaten Deli Serdang masih rendah.

Kondisi ini juga dipertegas oleh Pengawas Managerial Kecamatan Labuhan Deli Bapak Tohari, M.Pd dan masing-masing kepala sekolah yang mengemukakan bahwa dari penilaian kinerja guru (PKG) yang dilakukan pada bulan Nopember 2016 diperoleh hasil bahwa masih rendahnya kompetensi pedagogik guru SMP di Kecamatan Labuhan Deli yang ditunjukkan dengan masih ada guru yang belum mampu mengenal karakteristik siswa, guru belum mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, guru belum mampu memahami dan mengembangkan potensi, guru juga belum mampu mengembangkan kurikulum. Pada kompetensi kepribadian, juga guru belum mampu menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru. Masih rendahnya kompetensi sosial yang diperlihatkan dengan guru belum mampu bersikap inklusif, bertindak obyektif, dan tidak diskriminatif. Serta rendahnya kompetensi profesional dimana guru belum memiliki penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu dan rendahnya keinginan guru dalam mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif. Apabila kondisi ini dibiarkan terus menerus maka akan membuat peningkatan kualitas pendidikan di sekolah semakin menurun.

Memandang bahwa pentingnya kinerja guru dalam meningkatkan tercapainya tujuan sekolah khususnya dalam pembelajaran, maka perlu menjadi

pemikiran agar kinerja guru terus diperbaiki sehingga mutu pendidikan menjadi lebih baik. Maka variabel yang diduga mempengaruhi kinerja guru yaitu: persepsi guru tentang komunikasi persuasif kepala sekolah, kepuasan kerja, dan aktualisasi diri.

1.2. Identifikasi Masalah

Berangkat dari latar belakang masalah persepsi guru tentang komunikasi persuasif kepala sekolah, aktualisasi diri, dan kepuasan kerja ada banyak faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja guru dan masalah yang akan diidentifikasi, yaitu :

1. Guru SMP di Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang masih memiliki etos kerja dan kedisiplinan yang rendah,
2. Rendahnya kinerja guru SMP di Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang,
3. Guru kurang mampu membuat perencanaan pembelajaran (RPP) yang baik bahkan terkesan *copy paste* SMP di Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang,
4. Guru kurang mampu melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan perencanaan yang ada SMP di Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang,
5. Kehadiran guru dalam menjalankan tugasnya masih rendah di SMP Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang,

6. Komunikasi yang kurang baik diantara kepala sekolah dan guru menyebabkan guru kurang bergairah dalam mengajar dan melaksanakan tugas tambahan lain SMP di Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang,
7. Rendahnya aktualisasi diri guru SMP di Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang,
8. Rendahnya tingkat kepuasan kerja guru SMP di Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang.

1.3. Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru namun berdasarkan berbagai keadaan yang dipaparkan di atas, maka peneliti memberikan batasan ruang lingkup penelitian pada faktor persepsi guru tentang komunikasi persuasif Kepala Sekolah, aktualisasi diri, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang.

1.4. Rumusan Masalah

Bertolak dari identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas maka secara operasional permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung positif persepsi guru tentang komunikasi persuasif kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP di Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang ?

2. Apakah terdapat pengaruh langsung positif aktualisasi diri terhadap kepuasan kerja guru SMP di Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang ?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung positif persepsi guru tentang komunikasi persuasif kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang ?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung positif aktualisasi diri guru terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang ?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang ?

E. Tujuan Penelitian

Secara operasional tujuan penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung positif persepsi guru tentang komunikasi persuasif kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP di Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung positif aktualisasi diri terhadap kepuasan kerja guru SMP di Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang,

3. Untuk mengetahui pengaruh langsung positif persepsi guru tentang komunikasi persuasif kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang,
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung positif aktualisasi diri guru terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang,
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung positif kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh Persepsi Guru tentang Komunikasi Persuasif Kepala Sekolah, Aktualisasi Diri, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan hal itu manfaat penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoretis

Manfaat secara teoretis dalam penelitian ini adalah dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru dalam peningkatan komitmen kerja guru dan sebagai masukan atau informasi bagi instansi dalam peningkatan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja dalam peningkatan mutu pendidikan.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam melihat keterhubungan antara persepsi guru tentang komunikasi persuasif kepala sekolah, aktualisasi diri dan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

b. Bagi Kepala Sekolah

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan persepsi guru tentang komunikasi persuasif kepala sekolah, aktualisasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru selama berada di kelas dan sekolah.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam upaya terus meningkatkan kinerja pada guru.

c. Bagi Kepala Dinas

Memberikan masukan tentang upaya peningkatan kinerja pada guru dalam mengajar yang dapat dipengaruhi oleh komunikasi persuasif kepala sekolah, aktualisasi diri dan kepuasan kerja guru.