

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting diperhatikan dan menjadi salah satu tolok ukur kemajuan suatu bangsa. Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat membangun dirinya sendiri, membangun masyarakat, dan juga mampu membangun bangsa dan negara. Setiap individu di mana pun berada memerlukan pendidikan agar dapat meningkatkan taraf hidupnya. Demikian halnya di Indonesia bahwa setiap warga negara harus mendapat pendidikan yang memadai agar warga negara terhindar dari kebodohan.

Menurut UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 1 bahwa : “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Dalam mewujudkan isi UU tersebut di atas, sekolah merupakan suatu organisasi atau lembaga pendidikan yang di dalamnya terdiri dari beberapa komponen pendidikan, yakni guru, siswa, dan sarana prasarana. Semua komponen tersebut berkontribusi terhadap kualitas proses pendidikan yang baik yang kelak menghasilkan lulusan yang berkualitas. Dalam hal ini kualitas lulusan sangat ditentukan oleh kompetensi guru di sekolah dalam menggerakkan semangat belajar siswa. Guru merupakan ujung tombak pendidikan karena langsung berinteraksi dengan siswa.

Sagala (2007:71) menyatakan bahwa tugas utama sekolah adalah menjalankan proses belajar mengajar, evaluasi kemajuan hasil belajar peserta didik, dan meluluskan peserta didik yang berkualitas memenuhi standar yang dipersyaratkan. Guru sebagai pendidik dan pengajar di sekolah mempunyai peranan yang sangat strategis di dalam meningkatkan mutu lulusan. Usman (2005 : 15) menyatakan guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Tilaar (2002 : 338) menyatakan seorang guru profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu: kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual.

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam proses pencapaian tujuan pendidikan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, guru harus memiliki *performannce* yang tinggi. Artinya, guru harus memiliki kemampuan akademik yang unggul, kepribadian terpuji, memiliki wawasan pendidikan yang luas sehingga dapat meningkatkan

prestasi sekolah dan siswa, baik dalam bidang intrakurikuler maupun ekstrakurikuler, serta mampu memberi makna bagi lingkungan sekolah melalui kinerja. Dengan demikian, maka kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu.

Seorang guru yang memiliki kinerja pada dasarnya terfokus pada perilaku guru tersebut di dalam melaksanakan program kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga secara spesifik mengharuskan para guru membuat keputusan khusus untuk membuat pembelajaran secara jelas dalam bentuk tingkah laku yang kemudian ditransfer kepada peserta didik. Guru yang memiliki kinerja harus memiliki wujud perilaku dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru harus merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik. Dengan kinerja yang tinggi guru akan berupaya meningkatkan dan mengembangkan potensi peserta didiknya secara optimal, sehingga menghasilkan peserta didik yang mampu mandiri, berkualitas serta mampu berkompetensi dengan masyarakat global. Harapan yang diemban guru ini merupakan harapan masyarakat, pemerintah, pengguna tamatan, siswa, orang tua atau stakeholder lainnya. Guru profesional akan dapat mengarahkan sasaran pendidikan membangun generasi muda menjadi suatu generasi bangsa yang penuh harapan.

Hasibuan (2008 : 94) menyatakan kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pengajaran, kedisiplinan dalam mengajar, dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerja sama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, maka kinerja guru dapat dilihat sejauh mana kinerja tersebut dapat meningkatkan mutu SDM tersebut. Dari gambaran data yang dikemukakan *United National Development Project (UNDP)* tahun 2013 menyatakan, mutu SDM Indonesia berada di urutan 108, jauh dari negara Malaysia yaitu berada pada urutan ke-62, Brunai ke-30, Sri Lanka ke-73 dan Thailand ke-89. (<http://hdr.undp.org/en/statistic>). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Balitbang PDIP pada tahun 2008 menyatakan bahwa persentasi guru yang layak sesuai dengan profesinya adalah sebagai berikut: guru SMA 67,1 %, guru SMP 64,1 %, dan guru SD sebesar 50,7 %. Hal ini menandai rata-rata keseluruhan guru, mulai dari SD, SMP, dan SMA rata-rata 60,3% belum profesional atau belum layak menjadi guru. Karena itu mutu guru perlu diperbaiki agar guru mampu melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru dengan baik dan mampu melakukan perubahan dalam mencapai tujuan pendidikan di Indonesia.

Selanjutnya menurut laporan Kementerian pendidikan dan kebudayaan (kemdikbud) dari hasil akhir ujian kompetensi awal (UKA) guru pada tahun 2012 masih sangat rendah, yaitu 42,25 (psdmp.kemndiknas.go.id). Data sepuluh besar dan rangking nilai UKA Sumatera Utara dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Ranking Nilai UKA (Disdikpora Deli Serdang: 2007)

Rangking	Daerah	Nilai rata2 UKA 2012
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

Berdasarkan data UKA tersebut di atas, menunjukkan gambaran kualitas kemampuan mengajar guru. Hasil tersebut menunjukkan kemampuan mengajar yang dimiliki seorang guru masih kurang kompeten, hal ini menggambarkan bahwa kinerja guru secara nasional masih rendah.

Hal ini juga terlihat pada guru SMP di Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang melalui studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada bulan April 2015 yang lalu.

Studi terbatas yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa belum efektifnya kinerja guru SMP di Kecamatan Kutalimbaru Kab. Deli Serdang adalah masih rendahnya tingkat kelulusan para guru (kurang dari 10 % dari 632 guru peserta uji sertifikasi guru tahun 2007; sumber : Disdikpora Deli

Serdang: 2007) dalam uji sertifikasi yang dilaksanakan oleh dinas pendidikan yang kondisi tersebut dapat dijadikan salah satu indikator belum efektifnya kinerja guru.

Berdasarkan profil pendidik dinas Dikpora Kab. Deli Serdang menunjukkan bahwa baru 62 % guru SMP yang membuat program pembelajaran, 68 % tepat waktu dalam pelaksanaan pembelajaran, 59 % tepat waktu dalam pelaporan hasil evaluasi pembelajaran, 78 % tepat waktu kehadiran di sekolah serta disiplin kerja yang belum optimal (sumber : Dinas Dikpora Deli Serdang, 2008:26).

Sebagai dampak dari fenomena rendahnya kinerja guru sebagaimana dipaparkan di atas adalah prestasi dan kualitas siswa yang belum optimal. Hal ini dapat diperoleh dari perolehan hasil Ujian Nasional para siswa yang merupakan salah satu indikator mutu pendidikan yang secara umum masih belum mencapai hasil sebagaimana yang diharapkan. Hal ini juga terlihat dari masih tingginya angka ketidakkulusan para siswa atau ditandai dengan semakin meningkatnya jumlah siswa yang mengikuti program belajar Paket B yakni 612 pada tahun 2007 (sumber : Dinas Dikpora Deli Serdang, 2007 : 14).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan atau temuan yang dilakukan melalui kunjungan ke beberapa SMP di Kecamatan Kutalimbaru, baik melalui pengamatan maupun wawancara dengan beberapa guru bahwa di sekolah tersebut masih ada beberapa guru yang kinerjanya masih rendah. Beberapa guru belum mampu menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP). Selain itu, beberapa guru jumlah jam mengajarnya belum memenuhi jam wajib, yaitu 24 jam. Lebih lanjut dijelaskan bahwa ada guru yang

kehadirannya untuk mengajar tidak mencapai target sebagaimana tertera dalam kurikulum. Hal ini terlihat bahwa masih ada beberapa guru yang terlambat datang ke sekolah melaksanakan tugasnya, tidak masuk mengajar dengan alasan sakit, ada urusan keluarga misalnya pesta. Di samping itu, guru kurang kreatif dalam menciptakan suasana belajar yang menarik dan nyaman. Guru kurang menjalin kerja sama yang baik dengan rekan guru untuk mendiskusikan cara mengajarkan materi tertentu. Penggunaan alat peraga masih terlihat sangat kurang. Berdasarkan pengamatan di lapangan masih ada guru yang meninggalkan kelas lalu bercerita di kantor atau di kantin sementara siswa di kelas ribut dan tidak belajar. Bahkan, masih ada guru yang tidak mengoreksi hasil pekerjaan siswanya. Mereka hanya mengumpulkan pekerjaan siswa dan menumpuknya di kantor atau dibawa pulang ke rumah dan tidak mengembalikannya kepada siswa. Untuk menentukan nilai siswa didasarkan pada pengalaman guru di kelas.

Informasi lain yang ditemukan di lapangan adalah kurangnya perhatian pimpinan terhadap kinerja guru karena seringkali kepala sekolah meninggalkan sekolah dengan alasan tertentu. Kepala sekolah kurang menjalin komunikasi yang baik dengan guru sehingga guru merasa kurang diperhatikan. Kurangnya pengawasan kepala sekolah kepada guru saat melaksanakan tugas membuat beberapa guru kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Bagi guru yang malas mengajar kurang diberi motivasi sehingga guru menjadi kurang bersemangat dalam mengajar. Selain itu, kurangnya fasilitas belajar yang disediakan sekolah menjadi alasan guru untuk tidak melaksanakan tugasnya secara maksimal.

Selain hal yang dikemukakan di atas, bahwa mutu lulusan dari tahun ke tahun tidak menunjukkan kenaikan yang signifikan. Ini disebabkan kurangnya pelatihan yang diberikan kepada siswa menjelang ujian akhir (Ujian Sekolah dan Ujian Nasional). Begitu juga dalam mengikuti perlombaan yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan maupun pihak penyelenggara lainnya, baik yang berupa sains, olahraga, maupun seni masih tergolong rendah.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja guru SMP di Kecamatan Kutalimbaru masih rendah atau bermasalah. Guru yang seyogianya menjadi ujung tombak dalam lembaga pendidikan menjadi bergeser fungsinya secara perlahan-lahan. Guru masih kurang memahami profesinya. 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 faktor budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja.

Demikian juga ahli lain Colquitt, dkk. (2009:34) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi: 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. Menurut Gibson (1987:28), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: (1) faktor individu: kemampuan, 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, dkk. (2008: 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 faktor yang diprediksi lebih dominan mempengaruhi kinerja guru adalah persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

Persepsi tentang kepemimpinan diprediksi dapat mempengaruhi kinerja guru. Pentingnya kinerja guru dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan diperlukan pemimpin dalam hal ini kepala sekolah yang mampu mempengaruhi individu atau kelompok agar dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Yukl (2007:8) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Seperti yang dikemukakan Newstrom (2007:35) bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mendukung orang-orang untuk bekerja secara antusias demi ketercapaian tujuan.

Pendapat yang hampir sama juga dikemukakan oleh Ambarita (2014:39) bahwa kepemimpinan merupakan perihal memimpin dengan menggunakan cara, kiat dalam memimpin orang-orang agar bekerja dengan baik sehingga tujuan organisasi tercapai. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan membuat guru mempunyai kecenderungan dalam dirinya untuk

merasa dirinya terlibat aktif dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah dituntut memiliki sikap keteladanan, dapat menumbuhkan kreativitas, mampu memberikan motivasi yang tinggi, dan mampu menghargai bawahannya. Pemimpin harus dapat mengarahkan dan membimbing setiap guru untuk bekerja dengan baik. Seringnya kepala sekolah meninggalkan sekolah dengan berbagai alasan akan memberikan dampak yang negatif terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah.

Hasil penelitian Carudin (2011), Irawati (2010) memberikan gambaran bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan yang telah dikemukakan Sagala (2009 : 172) kepemimpinan kepala sekolah terhadap usaha pengajaran membawa pengaruh positif dan negatif terhadap guru, konselor, dan profesi kependidikan lainnya. Berbagai upaya dapat dilakukan kepala sekolah sebagai pimpinan adalah memberikan dukungan atau motivasi serta meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja. Dengan memberikan dukungan, guru akan merasa bahwa setiap tugasnya menjadi penting dan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Faktor selanjutnya yang diprediksi dapat mempengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya di sekolah, guru berinteraksi dengan seluruh civitas sekolah. Guru harus mengikuti tradisi yang ada di sekolah, baik dalam bergaul maupun mengajar. Ada beberapa kebiasaan yang ditemukan bahwa guru lalai dalam melaksanakan tugasnya karena asyik bercerita di kantor walaupun waktunya sudah harus masuk ke

kelas melaksanakan tugas mengajar. Selain itu, masih ada guru meninggalkan ruangan kelas lalu pergi ke kantin. Berbicara dengan guru lain di luar kelas juga merupakan pemandangan yang biasa ditemukan. Hal tersebut merupakan budaya organisasi yang dapat menghambat pencapaian hasil mengajar yang maksimal. McShane dan Von Glinow (2008:460) mengatakan budaya organisasi yang kuat memiliki potensi meningkatkan kinerja, dan sebaliknya bila budaya organisasinya lemah mengakibatkan kinerja menurun. Budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar bagaimana karyawan bersikap.

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan di atas, kinerja guru juga dipengaruhi motivasi kerja yang berasal dari guru tersebut. Motivasi kerja guru adalah faktor penting dalam menentukan tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan suatu proses pembelajaran. Motivasi seorang guru akan terwujud pada perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan dalam bekerja. Keinginan guru untuk bekerja lebih baik memberikan pencapaian hasil kerja yang maksimal. Winardi (2002:6) mengemukakan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar, imbalan nonmoneter, imbalan moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja dapat

diprediksi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui apakah ketiga faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru secara empirik dapat diketahui melalui kajian ilmiah dengan melaksanakan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Kotalimbaru Kabupaten Deli Serdang.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, di antaranya adalah: kemampuan profesional guru, persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Hal ini mengundang sejumlah pertanyaan berikut: apakah kompetensi profesional, persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?

C. Batasan Masalah

Identifikasi masalah di atas memperlihatkan banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah hasil kerja guru. Namun dalam penelitian ini faktor tersebut dibatasi hanya pada tiga faktor saja yang diprediksi dominan dapat mempengaruhi kinerja guru, yaitu persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Pembatasan ini bukan berarti mengabaikan pengaruh faktor lain, namun dengan pertimbangan bahwa

ketiga faktor tersebut dianggap dominan mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini dapat dilakukan pada berbagai jenis dan jenjang persekolahan namun karena gejala penurunan kinerja guru terjadi di kalangan guru SMP di Kecamatan Kotalimbaru maka penelitian ini dibatasi hanya pada guru SMP di Kecamatan Kotalimbaru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Kotalimbaru?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Kotalimbaru?
3. Apakah persepsi kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Kotalimbaru?
4. Apakah Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Kotalimbaru?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Kotalimbaru?

E. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Kutalimbaru.
2. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Kutalimbaru.
3. Pengaruh langsung persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Kutalimbaru.
4. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Kutalimbaru.
5. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Kutalimbaru.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Manfaat secara teoretis bahwa hasil penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru dalam peningkatan kinerja guru. Selain itu, sebagai masukan atau informasi bagi instansi dalam peningkatan atau perbaikan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Pendidikan

Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja guru SMP di Kecamatan Kutalimbaru.

Sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan peran kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja untuk mendukung kinerja guru di sekolah.

b. Bagi Kepala Sekolah

Sebagai bahan masukan dalam mendukung dan meningkatkan budaya organisasi, dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja guru.

Sebagai bahan masukan dalam upaya memperbaiki persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah guna peningkatan kinerja guru.

c. Bagi guru

Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja guru dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Sebagai bahan masukan dalam melihat pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja dalam upaya peningkatan kinerja guru.

d. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi untuk penelitian ke depan yang relevan di kemudian hari.