

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja guru merupakan penentu kualitas pendidikan. Pendidikan memegang peranan penting sebagai penyedia tenaga pendidik yang terampil dan berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia membangun kemajuan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Zhu, Peng, dan Zhang (2018) mengatakan bahwa negara maju dipengaruhi oleh pendidikan yang maju. Dalam mengembangkan sumber daya manusia, penyelenggaraan pendidikan harus dikelola secara berkualitas, karena kualitas pendidikan ditentukan oleh kualitas kinerja guru. Hal tersebut sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan. Persiapan untuk mengolah sumber daya manusia yang mampu mengelola pendidikan yang bermutu memerlukan strategi penjaminan mutu pendidikan. Kualitas pendidikan merupakan modal dalam memasuki abad baru globalisasi dengan ketatnya persaingan antar bangsa dimana abad 21 merupakan abad yang berkualitas (Mardhiyah, dkk , 2021), Untuk dapat mengikuti globalisasi diperlukan kualitas kinerja guru baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Setiap orang berhak atas kualitas karena itu adalah hak asasi manusia yang mendasar di Indonesia. Mutu merupakan masalah yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kinerja yang baik (Damanik, 2019). Kinerja guru adalah perilaku nyata guru dalam melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya dalam mengajar

dengan indikator; merencanakan program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran dan menindaklanjuti hasil penilaian.

Guru harus memiliki keunggulan bersaing yang memadai, karena keunggulan kompetitif adalah jantung dari kinerja yang menempatkan strategi generik ke dalam praktik kerja. Saat ini kualitas kinerja guru menunjukkan kondisi yang kurang baik (Maigahoaku, 2020). Masalah kinerja selalu mendapat perhatian yang lebih besar dari manajemen. Hal ini karena kinerja erat kaitannya dengan produktivitas suatu lembaga/sekolah. Salah satu aspek yang menarik untuk dibahas dari seorang guru adalah aspek kinerja karena kinerja guru merupakan input terpenting dalam penyelenggaraan pendidikan.

Guru adalah seorang pendidik yang bertanggung jawab untuk mengajar dan membimbing siswa dalam belajar. Kinerja guru dapat diukur dari berbagai aspek, antara lain: (1) Menyiapkan dan menyampaikan materi pelajaran dengan baik dan tepat sasaran, sehingga siswa dapat memahami dan menguasai konsep yang diajarkan; (2) Menerapkan metode pengajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa, termasuk gaya belajar, kemampuan kognitif, dan kebutuhan individu; (3) Memberikan umpan balik dan evaluasi yang konstruktif terhadap hasil belajar siswa, sehingga mereka dapat memperbaiki kinerja dan pencapaian akademiknya; (4) Mendorong dan memotivasi siswa untuk belajar secara mandiri, melalui penyampaian informasi dan bahan bacaan yang relevan, serta memberikan kesempatan untuk mengembangkan kreativitas dan keterampilan lainnya; (5) Membangun hubungan yang baik dan profesional dengan siswa, orang tua, dan

rekan kerja, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah dan masyarakat; (6) Menerapkan prinsip-prinsip moral dan etika dalam kegiatan mengajar, termasuk menjaga keamanan dan kesejahteraan siswa, serta menghargai perbedaan budaya, agama, dan latar belakang sosial; (7) Mengembangkan diri secara terus-menerus melalui pelatihan, penelitian, dan pengembangan profesionalisme, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kinerja sebagai guru.

Menurut Sarnoto (2017) kelemahan dalam masalah pendidikan madrasah yaitu tentang sumber daya manusia dalam manajemen kinerja ,layanan pembelajaran, dan kualitas kinerja guru yang masih rendah. Kinerja guru seperti hasil Uji Kompetensi Dini (UKA) tahun 2012 hanya 42,22. Masalah internal madrasah telah dirasakan oleh semua pihak terutama sistem manajemen dan etos kerja guru. Hal yang sama dikemukakan oleh penelitian yang dilakukan oleh Khairiah dan Zakaria, (2019) dengan guru yang tidak tepat dan dapat dikategorikan sebagai guru yang tidak memenuhi syarat atau kurang memenuhi syarat, artinya guru tersebut tidak memiliki kualifikasi mengajar, kedua, guru tersebut layak tetapi salah profesi (mismatch) berarti latar belakang pendidikannya tidak sesuai. Hampir 60% guru madrasah negeri masuk dalam kategori kurang memadai dan 80% di madrasah swasta. Sedangkan 20% diantaranya adalah profesi yang layak tetapi salah di madrasah negeri dan 20% sisanya benar-benar sesuai dan sesuai dengan studi profesi yang diajarkan. Guru Madrasah (25%) yang berada dalam ketidaksesuaian profesi (Khairiah dan Zakaria, 2019). Selain itu menurut Koswara dan Rasto (2016) kinerja guru di Indonesia masih belum optimal berdasarkan penelitiannya menemukan bahwa koefisien korelasi antara

kinerja guru lebih besar daripada koefisien korelasi antara kepemimpinan sekolah dan kinerja guru.

Kinerja diberikan oleh individu, tim atau unit kerja, atau organisasi (Schildkamp, dan van der Veen, 2017). Kinerja adalah suatu bentuk kualitas dan kuantitas pekerjaan dan jasa yang dihasilkan, yang diberikan sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab di tempat kerja. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor tersebut bisa dari diri sendiri seperti rendahnya motivasi, pengetahuan dan wawasan. Dapat pula dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti rekan kerja, pimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Kinerja juga merupakan peran dan fungsi usaha dan kompetensi kerja dalam mencapai tingkat yang diinginkan (Muspawi, 2021). Hal yang sama dikemukakan oleh Jelantik (2015) faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja guru adalah motivasi, penghargaan, dan lingkungan kerja. Selain itu menurut Mulyasa (2007) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, bukan faktor internal atau eksternal. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, penghargaan terhadap tugas, peluang untuk berkembang, perhatian kepala sekolah atau pemimpin, hubungan interpersonal dengan semua guru, MGMP dan KKG, kelompok diskusi bimbingan dan layanan perpustakaan.

Banyak teori yang mengkaji tentang kinerja, salah satunya teori yang dikemukakan oleh Colquitt, Lepine, Wesson (2015). *Job performance* (kinerja) dipengaruhi oleh : (1) *organizational mechanisms*, yaitu *organizational culture dan organizational struktur*; (2) *group mechanisms*, yaitu *leadership styles and*

behaviors, leadership power & influence, teams processes, teams characteristics;
(3) *individual characteristics, yaitu personality & cultural values and ability;* dan
(4) *individual mechanisms yaitu job satiffaction, stress, motivation, trustee justice & ethics and learning & dicion making.*

Dalam penelitian ini, peneliti hanya membatasi 3 faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang akan peneliti teliti yaitu gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja.

Menurut Chukwuma dan Obiefuna (2014) Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang. Selanjutnya Robbins dan Judge (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan.

Guru yang tidak memiliki motivasi kerja akan membuat guru tersebut menjadi cepat merasa jenuh dan lelah karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang dapat membangkitkan gairah kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan efisien. Motivasi sangat penting dalam bekerja karena dengan adanya motivasi, maka diharapkan setiap guru mau bekerja keras dan memiliki antusias yang tinggi untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi pula. Handayani dan Rasyid (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru secara signifikan. Selanjutnya dalam penelitian Manik dan Bustomi (2011) Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 3 Rancaekek.

Guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya agar dapat memberikan hasil kerja yang maksimal dan berkualitas, motivasi kerja ini juga akan berpengaruh terhadap bangkitnya semangat kerja dan dengan demikian kinerja guru juga akan meningkat.

Motivasi kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keadaan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan dalam pekerjaannya. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru dalam berbagai cara, di antaranya, (1) Meningkatkan semangat kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Guru yang termotivasi akan merasa lebih bersemangat dan berdedikasi dalam memberikan pengajaran yang berkualitas kepada siswa; (2) Meningkatkan kreativitas. Guru yang termotivasi akan lebih cenderung untuk mengembangkan ide-ide kreatif dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa. Kreativitas yang ditunjukkan oleh guru dapat meningkatkan minat dan keaktifan siswa dalam belajar; (3) Meningkatkan produktivitas. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Guru yang termotivasi akan lebih fokus dan efektif dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih baik dan efisien; (4) Meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Guru yang merasa termotivasi dan berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan akan merasa puas dengan pekerjaannya dan merasa memiliki peran yang penting dalam keberhasilan

pendidikan siswa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penting bagi pihak-pihak terkait untuk memberikan dukungan dan motivasi yang memadai kepada guru agar mereka dapat bekerja dengan semangat dan produktivitas yang tinggi.

Dalam pembahasan ini tidak hanya pengaruh motivasi saja, budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja guru. Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai (values), keyakinan (beliefs), asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, dibagi, diterima, serta dipegang oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam. Selanjutnya seorang guru diwajibkan untuk memiliki 4 kompetensi guru sesuai Undang-undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik
2. Kompetensi Kepribadian
3. Kompetensi Profesional
4. Kompetensi Sosial

Dalam penelitian Muis, Jufrizen, dan Fahmi (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Hal yang sama juga diteliti oleh Handayani dan Rasyid (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru secara signifikan. Serta dalam Penelitian Manik dan Bustomi (2011) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Berkaitan dengan kinerja guru, kepemimpinan diyakini salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan proses kepemimpinan adalah perilaku pemimpin yang bersangkutan ataupun gaya pemimpin. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi (Winardi, 2012). Menurut Handoko (2016) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepala sekolah harus menjabarkan kemampuan dalam suatu kompetensi profesionalnya, dalam rangka mengemban tugas operasional di lingkungan sekolah. Kepala sekolah profesional harus cerdas dan bijaksana. Untuk bisa menjalankan perannya secara optimal kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Salah satunya kepemimpinan transformasional, karena kepala sekolah yang tidak cakap terhadap perubahan akan menyebabkan sekolah yang dipimpin menjadi lambat untuk mengadaptasi perubahan, sehingga kinerja sekolah tidak pernah meningkat secara optimal. Pemimpin transformasional adalah menggiring SDM yang telah dipimpin ke arah tumbuhnya sensitivitas pembinaan juga pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan pimpinan, dan membangun kultur suatu organisasi yang menjadi keharusan pada skema restrukturisasi lembaga pendidikan itu.

Setiawan dan Muhith (2013) mengatakan konsep awal tentang kepemimpinan transformasional yang telah dikemukakan secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional hadir untuk menjawab kesulitan zaman yang sarat dengan perubahan. Kewibawaan yang inovatif bukan hanya karena kebutuhan akan harga diri, tetapi tumbuhnya kesadaran para pelopor untuk memberikan segalanya sesuai dengan perkembangan eksekutif dan administrasi berfokus pada pandangan bahwa pada individu, kinerja dan pembangunan berwibawa biasanya merupakan sisi yang kuat. Kepemimpinan transformasional adalah pionir yang memiliki pengalaman luar biasa dan berupaya meningkatkan dan membina asosiasi hingga pemberitahuan lebih lanjut dan seterusnya. Kepemimpinan transformasional adalah pemecah masalah dan bertindak sebagai pendorong, khususnya orang-orang yang memberikan tugas untuk mengubah sistem ke arah yang lebih baik (Maris dkk., 2016),

Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam meningkatkan kinerja bawahannya dengan mementingkan kepentingan, kebutuhan, serta memberikan reward kepada bawahan, sehingga dapat terjalin sebuah komitmen dan keterikatan kerja bagi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi (Putra Rustamaji dkk., 2017).

Namun fakta di lapangan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam kreativitas dan kinerja guru masih sangat rendah. Hal itu seperti yang

diungkapkan oleh Slameto (2012), bahwa kepala sekolah yang berprestasi dan berkualitas mempengaruhi guru-guru untuk memberikan kinerja yang baik juga kepada peserta didik. Sebaliknya, kepala sekolah yang tidak inovatif dan tidak memiliki karakter pemimpin maka sekolah dan guru juga tidak akan turut meningkatkan kualitasnya. Hasil penelitian dari Kurniawati, Arafat, dan Puspita (2020), kepemimpinan sekolah saat ini masih sangat rendah mengingat rendah kualitas kepala sekolah dalam mengembangkan model kepemimpinan yang cocok dengan budaya organisasi dan visi sekolah yang ingin dicapai. Maryati dan Hanggara (2022) menjelaskan kondisi kepala sekolah yang saat ini *stagnan* dan tidak inovatif dan kreatif dalam pengembangan sekolah. Sehingga turut berpengaruh pada kinerja para guru dan pada akhirnya mempeburuk kualitas sekolah itu sendiri. Temuan dari Ndoen dan Manurung (2021) mengungkapkan Pendidikan yang berkualitas akan terwujud salah satunya melalui peran kepala sekolah selaku pemegang otoritas kebijakan paling tinggi dan penggerak dalam komponen suatu sekolah. Selaku pemimpin organisasi, kepala sekolah secara penuh bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kualitas seluruh komponen sekolah. Kepala sekolah memegang peranan penting yang dapat memberikan pengaruh dalam organisasi sekolah, salah satunya dalam menjalankan fungsi sebagai penggerak dimana kepala sekolah bertanggung jawab penuh pada peningkatan kinerja guru dan kualitasnya.

Berdasarkan wawancara tahap awal terhadap guru, ditemukan informasi bahwa, kepemimpinan kepala sekolah dinilai tidak mengakomodir kepentingan guru berkaitan pembagian tugas. Sering terjadi kesalahpahaman atau saling

melempar tanggung jawab di antara guru bahkan di antara guru dan kepala sekolah. Sering sekali guru merasakan kebingungan bahkan kehilangan sosok pemimpin ketika menemukan masalah ketika guru menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai guru SD di Kecamatan Namorambe. Permasalahan juga yang terjadi di SD Negeri Kecamatan Namorambe adalah pada kinerja guru. Indikasi kinerja guru yang rendah masih ditemukan bagi guru – guru di SD Negeri di Kecamatan Namorambe. Kenyataan ini tampak pada tanggung jawab guru dalam mengajar, guru yang meninggalkan murid saat jam berlangsung serta guru yang mengajar tanpa menyusun terlebih dahulu perangkat pembelajarannya.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui wawancara dengan wakil kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Namorambe yang bertugas dibidang kurikulum mengemukakan bahwa kinerja guru masih rendah yang dibuktikan dengan : (1) Guru yang melakukan penilaian autientik rata- rata tidak lebih dari 75%; (2) Guru yang menyiapkan perangkat pembelajarannya sebelum tahun ajaran dimulai rata- rata tidak lebih dari 70%; (3) masih ada guru yang kurang tertarik untuk mengikuti kegiatan pengembangan pembelajaran baik yang diadakan oleh dinas pendidikan maupun yang dilakukan oleh sekolah itu sendiri, (4) masih terdapat kesenjangan komunikasi yang terjadi antara kepala sekolah dengan guru. Selain itu kurang nya penghargaan ataupun prestasi yang dihasilkan oleh guru dan masih ada guru yang datang terlambat masuk kesekolah dan kedalam kelas meskipun bel sekolah telah berbunyi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah.

Memandang pentingnya kinerja guru dalam meningkatkan tercapainya tujuan sekolah, maka perlu pemikiran agar kinerja terus diperbaiki sehingga mutu pendidikan dapat menjadi lebih baik. Sesuai dengan penjelasan teori dan hasil penelitian terdahulu, terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja. Sehubungan dengan itu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Namorambe".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang dapat teridentifikasi adalah sebagai berikut: (1) Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru?; (2) apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang erat terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Namorambe?; (3) apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Namorambe?; (4) apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Namorambe?; (5) apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Namorambe?; (6) apakah fasilitas kerja dapat mempengaruhi kinerja guru?; (7) apakah kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Namorambe ?; (8) bagaimana meningkatkan kinerja guru SDNegeri di Kecamatan Namorambe?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terpapar diatas banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sehingga begitu luas dalam pembahasan kinerja guru, maka penelitian ini dibatasi hanya pada variabel pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Namorambe agar variabel yang diteliti menjadi jelas dan terfokus.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalahnya adalah:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif terhadap Motivasi Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Namorambe?
2. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Motivasi Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Namorambe?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Namorambe?
4. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Namorambe?
5. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Namorambe?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, Penulisan ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Namorambe.
2. Untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Namorambe.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Namorambe.
4. Untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Namorambe.
5. Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Namorambe.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penulisan ini yaitu:

Tulisan ini diharapkan memberi manfaat bagi beberapa pihak, yaitu:

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam berbagai hal, yang dapat dilihat dari manfaat teoritis maupun manfaat praktisnya.

1. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi dan menambah wawasan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Memberikan informasi dan menambah wawasan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Memberikan informasi dan wawasan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan kajian ini diharapkan dan dimanfaatkan sebagai wacana akademik bagi dunia pendidikan dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis :

- a. Bagi Kepala Dinas pendidikan penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan pertimbangan dalam menentukan alternatif kebijakan guna meningkatkan kinerja guru.
- b. Bagi kepala sekolah, sebagai bahan informasi dan sebagai bahan masukan dalam memotivasi untuk meningkatkan kinerja guru.
- c. Bagi para guru, dapat memberi manfaat dalam pengembangan diri untuk memaksimalkan kinerjanya.
- d. Bagi penulis lain, hasil penelitian ini dapat menjadi peneitian relevan dikemudian hari dan sebagai referensi.

