

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan siswa melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (UUSPN No. 20 Tahun 2003). Dengan tidak bermaksud mengesampingkan kontribusi komponen yang lainnya, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas siswanya.

Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang 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. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Dalam usaha untuk menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru. Dalam pasal 8 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru

wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun dalam kenyataannya masih sedikit guru yang memenuhi syarat tersebut.

Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal (Usman, 2005:15). Sedangkan menurut Rice dan Bishoprick (dalam Bafadal, 2003:5), guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Seorang guru profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu: kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual (Tilaar, 2002:338).

Syaukani (2002:51) mengemukakan secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui kinerjanya dalam mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama guru, hubungan dengan pihak lain, sikap dan keterampilan profesionalnya. Hikman (dalam Husaini, 2009:487) menyatakan kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Bila yang dimaksud adalah kinerja guru dalam mengajar, maka kinerja itu tampak pada hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses

belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran (Whitmore dalam Uno, 2009:86).

Berdasarkan data hasil uji kompetensi guru yang dirilis oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tanggal 16 Maret 2012, dinyatakan bahwa rata-rata nilai yang diperoleh guru dalam skala nasional adalah 42,25, dengan nilai terendah 1,0. Lebih mendetail lagi, hasil uji kompetensi guru untuk tiap tingkatan adalah sebagai berikut; Rata-rata nilai guru SD adalah 36,86, guru SMP adalah 46,15, guru SMA adalah 51,35, guru SMK adalah 50,02. Dari data tersebut menunjukkan tingkat penguasaan kompetensi para guru di Indonesia presentasenya masih sangat rendah.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/ pembelajaran di sekolah. Untuk memahami apa dan bagaimana kinerja guru itu, terlebih dahulu akan dikemukakan tentang makna kinerja serta bagaimana mengelola kinerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Penulis mendapatkan kenyataan di lapangan pada bulan Maret 2013 saat berkunjung ke SMA Negeri 3 Rantau Utara dan bertemu dengan Kepala Sekolah Bapak Maramuda Tambunan, S.Pd., M.Pd. Dari beliau, penulis mendapatkan informasi bahwa permasalahan yang ada di sekolah ini salah satunya adalah kinerja guru. Permasalahan ini meliputi: (1) Sering tidak

teraplikasikannya rencana pembelajaran yang telah dibuat melalui RPP terhadap kegiatan pembelajaran di kelas; (2) Sarana pembelajaran yang masih kurang lengkap terkadang membuat guru tidak termotivasi untuk melakukan tugasnya; dan (3) Penguasaan beberapa guru yang lemah terhadap metode-metode pembelajaran, sering membuat keadaan kelas cenderung monoton dengan hanya diisi dengan ceramah saja. Permasalahan yang hampir sama juga penulis dapatkan saat berhasil menemui Wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum SMA Negeri 1 Rantau selatan, Ibu Erna Simangunsong, S.Pd. Beliau menyatakan bahwa perbaikan kinerja guru tetap menjadi prioritas di sekolah ini agar dihasilkan lulusan-lulusan yang berkualitas. Kemampuan guru untuk memicu keterlibatan atau keaktifan siswa dalam proses belajar di kelas harus terus ditingkatkan. Media pembelajaran yang masih minim juga berdampak terhadap motivasi guru untuk memulai pengajarannya. Poin penting lainnya adalah meski persentase kehadiran guru di sekolah ini di atas 90%, namun tetap menjadi catatan bahwa ketidakhadiran guru terlalu sering disebabkan karena urusan keluarga.

Kinerja guru merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh seorang guru. Kinerja guru yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan pendidikan. Dewasa ini, kinerja guru dan tenaga kependidikan masih belum memadai terutama dalam bidang keilmuan. Misalnya, guru Biologi mengajar Kimia atau Fisika. Ataupun guru IPS mengajar Bahasa Indonesia. Dalam suatu kesempatan, Danim (2002:57)

mengungkapkan bahwa salah satu penyebab krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja yang baik.

Kinerja atau *performance* adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Pernyataan tersebut diberikan oleh Smith (dalam Prasetyorini, 2008:6) sebagai berikut: “...*output drive from pricesses, human or otherwise*”. Pengertian lain menyatakan bahwa *performance* adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pengertian tersebut diungkapkan oleh Bernardin dan Rusel (dalam Prasetyorini, 2008:6) sebagai berikut: “*Performance is defined as the record of autcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*”.

Kinerja menunjukkan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam suatu lingkungan tertentu termasuk dalam organisasi. Dalam kenyataannya, banyak faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang, sehingga bila diterapkan pada pekerja tentang bagaimana dia bekerja dapat menjadi dasar untuk menganalisis latar belakang yang mempengaruhinya.

Gibson (2006:57) mengatakan kinerja adalah tingkatan keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal yang sama dinyatakan Rivai dan Basri (2005:14) 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 dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan alat ukur manajemen yang digunakan untuk menilai tingkat pertanggungjawaban seseorang dalam melakukan tugasnya.

Dalam kajian teori Robbins dikutip Rivai dan Basri, (2005) mengemukakan dimensi kinerja sebagai fungsi interaksi kemampuan (A), motivasi (M) dan kesempatan (O), dan secara matematis dinyatakan kinerja = f (A x M x O), yang artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Sementara Mathis dan Jackson (2001) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi bagaimana individu bekerja, yaitu disebut dengan kinerja individual, yaitu: kinerja, kemampuan dan dukungan.

Maka dengan pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja sangat hubungannya dengan perilaku individu. Dengan demikian, agar diperoleh kinerja yang baik, maka seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Oleh karena itu bila ingin tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (dalam Mangkunegara, 2005:67) yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1)

Faktor motivasi, terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja; (2) Faktor kemampuan, yang terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

Studi pendahuluan telah dilakukan pada beberapa SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu pada bulan Maret 2013, melalui pengamatan dan wawancara langsung dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, bahwa sekolah-sekolah mengalami masalah dalam peningkatan kinerja guru. Berdasarkan hasil supervisi akademik kepala sekolah menunjukkan antara lain: (1) masih ada 25% guru yang masuk kelas tidak membawa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran; (2) masih ada 40% guru mengajar tidak sesuai dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran yang telah disusunnya; (3) terlambat menyerahkan laporan nilai yang menjadi tanggung jawabnya dari batas waktu yang telah ditentukan; (4) melakukan remedi tanpa melakukan analisis terhadap hasil belajar siswa; dan (5) guru kurang berupaya melakukan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi diri dan seiring dengan perkembangan pendidikan.

Kondisi di atas juga dibenarkan oleh koordinator pengawas SMA Kabupaten Labuhanbatu, bahwa berdasarkan pengamatan selama bulan Maret – Mei 2015 menunjukkan kinerja guru belum baik. Dari 5 SMA Negeri yang diamati dengan jumlah 242 guru berbagai bidang studi diperoleh: (1) sebanyak 60% guru belum membuat sendiri RPP nya. RPP yang ditunjukkan kepada pengawas sekolah merupakan hasil copy paste dari internet atau guru sekolah lain; (2) sebanyak 70% guru meninggalkan kelas setelah memberikan tugas



kepada siswa. Dengan demikian siswa belajar sendiri dan berdiskusi di kelas tanpa bantuan guru; (3) sebanyak 70% guru masih menggunakan metode pembelajaran konvensional yang mengharuskan guru menjadi satu-satunya pusat informasi di kelas. Hanya sedikit sekali guru yang menggunakan pembelajaran kontekstual. Kondisi ini mengindikasikan guru tidak bekerja dengan baik dalam pembelajaran di kelas.

Sehubungan dengan hal di atas, perlu dilakukan perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah. Salah satunya dengan mengkaji berbagai faktor yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Banyak teori yang mengkaji kinerja seseorang, salah satunya teori yang dikemukakan Colquitt, dkk (2009:8) yakni sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja adalah mekanisme individual (motivasi kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan); karakteristik individu (kepribadian dan nilai-nilai budaya, kemampuan); kelompok mekanisme (tim karakteristik, tim proses, kekuasaan dan pengaruh pemimpin, gaya kepemimpinan dan perilaku); dan mekanisme organisasi (struktur organisasi, iklim kerja). Berdasarkan pada teori ini, kinerja (*job performance*) dapat ditentukan faktor motivasi (*motivation*). Robbins (2003:27) mengemukakan istilah kinerja juga dikenal sebagai *human output* yang bisa diukur melalui: *productivity*, *absence*, *turnover*, *citizenship*, dan *satisfaction*. Berarti apabila tingkat produksi, tingkat absensi, tingkat loyalitas, dan tingkat kepuasan tinggi maka dapat dijadikan penilaian bahwa kinerja seorang guru bisa baik atau bahkan sebaliknya.



Peningkatan kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi kerja yang ada pada guru tersebut. Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan akan tercapai. Motivasi kerja bisa terjadi jika guru mempunyai kebanggaan akan keberhasilan. Padahal tugas mengajar adalah tugas yang membanggakan dan penuh tantangan, sehingga guru-guru seharusnya mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (dalam Wahyudi, 2012:100) pengertian motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencari kepuasan. Hasil penelitian Samson (2006:213) dan Siwantara (2009:238) menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Winardi (2002:6) mengemukakan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Dengan demikian motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru.

Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kerjanya. Ada guru yang motivasi kerjanya tinggi karena

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

Dalam lingkungan sekolah, pelaksanaan mengajar guru tidak terlepas dari peran serta kepala sekolah sebagai pimpinan. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat mengarahkan dan membimbing setiap guru untuk bekerja dengan baik. Seringnya kepala sekolah meninggalkan sekolah dengan alasan ke Dinas Pendidikan, mengikuti pelatihan/ workshop, dan sebagainya dapat memberikan hasil negatif bagi kinerja guru-gurunya di sekolah. Selain itu, masih ada terjadi seorang kepala sekolah terlihat angkuh dalam memberikan tugas kepada guru tanpa melihat guru tersebut senang atau tidak. Padahal sudah merupakan tugas pokok seorang kepala sekolah mengawasi dan membimbing guru ke arah yang lebih baik. Hasil penelitian Carudin (2011), Irawati dan Bambang (2010) memberikan gambaran bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja guru. Selain itu hasil penelitian Yogaswara (2010) menyimpulkan bahwa aplikasi kepemimpinan perlu penyesuaian dengan kondisi kemampuan dan kemauan bawahan. Artinya, apabila guru telah mampu dan mau bekerja dalam penyelesaian tugas secara efektif maka disarankan kepemimpinan yang diperlukan adalah mempertahankan orientasi tugas dan memperbesar orientasi hubungan. Boardman (dalam Shulhan, 2004:74) mengemukakan supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara

kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah, baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran.

Tugas kepala sekolah sebagai supervisor tersebut adalah memberi bimbingan, bantuan dan pengawasan serta penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggara dan pengembangan pendidikan, perbaikan program pengajaran, dan kegiatan-kegiatan pendidikan pengajaran untuk dapat menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik (Sukirman 1999:45). Dengan adanya supervisi akademik kepala sekolah, guru akan merasa setiap tugasnya menjadi penting dan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja guru erat sekali kaitannya dengan kemampuan mengawasi dan membimbing dari kepala sekolah.

Selain faktor supervisi akademik kepala sekolah, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kemampuan guru dalam memberikan pembelajaran di kelas. Kreitner dan Kinicki (2003:185) mengemukakan kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Guru yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena guru dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan kemampuan pembelajaran yang baik,

guru dapat mengelola kelas dan lingkungan sekolah untuk membentuk kondisi pembelajaran yang diharapkannya.

Miarso (2004:528) menyatakan pembelajaran atau kegiatan instruksional adalah usaha mengelola lingkungan dengan sengaja agar seseorang membentuk diri secara positif tertentu dalam kondisi tertentu. Ini berarti pembelajaran sebenarnya lebih banyak terkait dengan pendayagunaan lingkungan belajar sedemikian rupa sehingga dapat membuat siswa bisa belajar. Pendapat ini mengisyaratkan bahwa pembelajaran merupakan suatu kegiatan yang lebih bersifat motivasional terhadap individu-individu pembelajar.

Dari uraian di atas dapat dipahami banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru untuk dapat bekerja sesuai tuntutan tugasnya di sekolah. Dalam kesempatan ini, peneliti merasa penting untuk mengkaji kinerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu dengan judul: Pengaruh Persepsi Tentang Supervisi akademik kepala Sekolah, Kemampuan Pembelajaran, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Labuhanbatu.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah yang akan diteliti yaitu:

(1) Apakah ada pengaruh persepsi tentang supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja? (2) Apakah ada pengaruh kemampuan pembelajaran terhadap motivasi kerja? (3) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap motivasi kerja? (4) Apakah ada pengaruh persepsi tentang supervisi

akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru? (5) Apakah ada pengaruh kemampuan pembelajaran terhadap kinerja guru? (6) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru? (7) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru? (8) Apakah ada pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru? (9) Apakah ada pengaruh kemampuan profesional guru terhadap kinerja guru?

### **C. Pembatasan Masalah**

Dalam lingkup penelitian ini, hal yang diteliti dibatasi variabelnya yaitu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja kerja guru yakni: persepsi tentang supervisi akademik kepala sekolah, kemampuan pembelajaran, dan motivasi kerja. Pembatasan masalah ini tidak berarti mengabaikan faktor lain akan tetapi lebih mempertimbangkan fenomena awal dan kemampuan peneliti yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah persepsi tentang supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri Kabupaten Labuhanbatu?
2. Apakah kemampuan pembelajaran berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri Kabupaten Labuhanbatu?

3. Apakah persepsi tentang supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Labuhanbatu?
4. Apakah kemampuan pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Labuhanbatu?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Labuhanbatu?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi tentang supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri Kabupaten Labuhanbatu.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan pembelajaran terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri Kabupaten Labuhanbatu.
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi tentang supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Labuhanbatu.
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan pembelajaran terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Labuhanbatu.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Labuhanbatu.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis.

## 1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil temuan dalam penelitian ini dapat memperkaya teori manajemen pendidikan yang berhubungan dengan manajemen pendidikan dan sumber daya manusia (SDM).
- b. Temuan penelitian ini dapat memberikan informasi tentang kinerja guru dalam kaitannya dengan supervisi pembelajaran sekolah, motivasi kerja dan kemampuan pembelajaran.
- c. Dapat menambah bahan kajian khususnya masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor yang menentukan peningkatan kinerja guru.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti lain dapat menjadi masukan dan pembandingan dari segi teknis maupun hasil temuan sehingga saling sumbang saran untuk pengembangan hasil penelitian dan wawasan keilmuan.
- b. Bagi guru bermanfaat untuk mengembangkan disiplin kerja dan inovasi dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan.
- c. Bagi kepala sekolah bermanfaat untuk pembinaan guru, penerapan disiplin kerja dan pendukung peningkatan kualitas pembelajaran.
- d. Bagi Kepala Dinas Pendidikan, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam hubungannya dengan hal-hal yang menyangkut kinerja guru.