

## **BAB I PENDAHULUAN**

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

Pendidikan merupakan salah satu langkah upaya yang tepat untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) dalam hal peningkatan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*). Dalam konteks pendidikan di Indonesia, persoalan tentang mutu pendidikan telah menjadi sorotan dari berbagai perspektif dan cara pandang. Salah satu yang menjadi sorotan rendahnya mutu pendidikan sering dikaitkan dengan profesionalisme guru. Sekolah sebagai suatu organisasi yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi lainnya, dimana sekolah merupakan tempat untuk berlangsungnya proses belajar mengajar dan tempat khusus dalam menciptakan potensi yang bagus untuk dimiliki setiap orang. Sekolah memiliki cita-cita menjadikan peserta didik berkualitas dan mampu bersaing dalam menghadapi era globalisasi, serta menciptakan rasa percaya orang tua siswa untuk memberi ruang untuk anak-anaknya meraih kesuksesan dengan meraih pendidikan yang lebih baik.

Tenaga pendidikan yang sering di sebut “guru” mempunyai peranan penting dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, serta karakter. Guru diharapkan profesional dalam melaksanakan tugasnya untuk menghasilkan lulusan yang bermutu. Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 tahun 2003 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. Hal ini maka dapat diartikan bahwa

pendidikan diawali dengan adanya usaha serta perencanaan yang tepat dan benar untuk menghasilkan mutu pendidikan yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan. Dalam pasal 39 UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Namun, keberadaan guru profesional sangat jauh dari yang diharapkan saat ini. Munculnya sekolah yang rendah mutunya menunjukkan bahwa guru profesional hanya sebuah wacana publik yang belum teralisasi secara merata dalam seluruh tingkat pendidikan yang ada di Indonesia. Kenyataan tersebut menyebabkan para akademis akan lebih berupaya meningkatkan kualifikasi guru melalui pemberdayaan dan peningkatan profesionalisme guru dengan pelatihan khusus.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas seorang pemimpin yang menjadi penentu terhadap peningkatan kinerja. Pemimpin didalam organisasi sekolah yang sering disebut kepala sekolah harus memiliki kemampuan sebagai pemimpin. Kepala sekolah merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tugas memimpin suatu sekolah. Kata memimpin dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ketangguhan kepala sekolah digambarkan bahwa kepala sekolah memiliki : (1) kekuatan teknikal penerapan fungsi-fungsi manajemen, (2) kekuatan manusia

pemanfaatan potensi sosial sekolah, (3) kekuatan pendidikan dan kepemimpinan, (4) kekuatan simbolik yaitu interaksi simbolik atas kedudukan profesional, dan (5) kekuatan budaya sebagai sistem nilai yang berorientasi pada budaya mutu dan etos kerja yang tinggi. Setiap kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana dan berkesinambungan. Penting kepemimpinan dalam sebuah organisasi dalam memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua bawahan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan atau tujuan organisasi mungkin tidak akan tercapai. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi apabila setiap bawahan yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan organisasi. Gairah bawahan dalam bekerja memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi.

Permasalahan krusial yang dihadapi bangsa ini antara lain menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia dengan jumlah penduduk mencapai 250 juta jiwa dengan pertumbuhan penduduk 1,49 persen pertahun. Permasalahan yang terjadi menyangkut pertumbuhan angkatan kerja yang lebih besar dibandingkan adanya ketersediaan lapangan kerja, pasar kerja yang tidak diimbangi dengan kompetensi sumber daya manusia yang memadai, pemerataan penduduk yang tidak merata di wilayah kepulauan Indonesia, dan tingkat pengangguran dan kemiskinan yang meningkat, sehingga mengakibatkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia. Diduga permasalahan yang penting mengakibatkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia yang masih rendah yaitu, efektivitas

pendidikan, efisiensi pendidikan, standarisasi pendidikan, sarana dan prasarana yang masih belum memadai, masih rendahnya kualitas guru, rendahnya kesejahteraan guru, rendahnya prestasi peserta didik, kurangnya pemerataan kesempatan pendidikan, relevansi pendidikan dengan pekerjaan yang masih rendah, dan biaya pendidikan yang mahal.

Upaya peningkatan mutu dalam bidang pendidikan difokuskan kepada mutu proses pendidikan. Inti dari proses pendidikan yang dimaksud adalah pembelajaran peserta didik.. Proses pembelajaran mencakup beberapa unsur utama yang mendasar yang membentuk mutu pembelajaran, yakni tujuan pembelajaran, isi kurikulum, guru, sarana dan prasarana, dana, manajemen, dan evaluasi. Peningkatan mutu pendidikan yang sedang dilakukan dewasa ini mengalami perubahan dalam berbagai komponen sistem pendidikan. Perubahan kebijakan pendidikan dari sentralisasi menjadi desentralisasi telah menekankan bahwa pengambilan kebijakan berpindah dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah. Desentralisasi pendidikan sejalan dengan kebijakan otonomi daerah, segala kekuasaan pusat dilimpahkan wewenangnya kepada daerah (kota/kabupaten). Dalam konteks otonomi daerah yang berkaitan dengan jaminan mutu pendidikan, Standar Nasional Pendidikan (SNP/PP No.19 tahun 2005) disosialisasikan secara efektif kepada seluruh pemerintah daerah dan satuan pendidikan di setiap daerah, agar mampu bersaing secara kompetitif dan komparatif dalam konteks nasional dan internasional. Namun desentralisasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya mutu pendidikan.

Hasil penelitian sebelumnya yang menguatkan pentingnya pemahaman mengenai kinerja, Sugiyarto pada tahun 2005 melakukan penelitian tentang Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Seni dan Kerajinan Kota Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian selanjutnya, Kumala Dewi pada tahun 2013 tentang variabel Pengaruh Budaya Sekolah, Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Prime One School Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara budaya sekolah terhadap kinerja guru di SD Prime One School Medan. Demikian juga, penelitian yang dilakukan Hartaty Novita Malau pada tahun 2012 melakukan penelitian tentang variabel pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Mengelola Stres, Motivasi Berprestasi, dan Kinerja Guru : Studi Empiris di SMP Negeri 18 Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung kemampuan mengelola stres terhadap kinerja guru.

Rendahnya kinerja guru di Pemerintahan Kota Gunungsitoli salah satunya dapat dilihat dari nilai Uji Kompetensi Guru (UKG) untuk semua tingkat pendidikan. Perolehan nilai UKG yang dilaksanakan pada tahun 2015 di Kota Gunungsitoli yang didalamnya juga mewakili tingkat SMP dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel : 1.1 Perolehan Nilai UKG 2015 Kota Gunungsitoli

Perolehan Nilai	Nilai		Total ( Pedagogik + Profesional )
	Pedagogik	Profesional	
Nilai Minimal	7	7	13
Nilai Rata-Rata	40	44	43
Nilai Maksimal	89	86	78
Peserta Yang Ikut Ujian	2.067	2.067	2.067

Sumber : Data Lapangan diolah Peneliti Tahun 2015

Tabel : 1.2 Perolehan Nilai UKG 2015 Kota Gunungsitoli ( Menurut Standar Nasional = 55 )

No	Perolehan Nilai	Banyak Guru	Persentase ( % )
1	Di bawah Standar Nasional (<55)	1.763	85
2	Memenuhi Standar Nasional ( $\geq 55$ )	304	15
Jumlah Guru		2.067	100

Sumber : Data Lapangan diolah Peneliti Tahun 2015

Tabel : 1.3 Perolehan Nilai UKG 2015 Kota Gunungsitoli ( Menurut Penilaian Kinerja Guru )

No	Rentang Nilai	Banyak Guru Memperoleh Nilai		
		Pedagogik	Profesional	Total
1	Nilai 00,00 - 25,00	254	84	60
2	Nilai 25,01 – 50,00	1.450	1.416	1.522
3	Nilai 50,01 – 75,00	384	555	482
4	Nilai 75,01 – 90,00	15	12	3
5	Nilai 90,01 – 100,00	0	0	0
Jumlah Guru		2.067	2.067	2.067

Sumber : Data Lapangan diolah Peneliti Tahun 2015

Tabel di atas menunjukkan perolehan nilai UKG 2015 di Kota Gunungsitoli menurut standar nasional yaitu 55, yaitu nilai di bawah standar nasional (<55)

sebesar 85% sedangkan nilai memenuhi/di atas standar nasional ( $\geq 55$ ) sebesar 15%. Kemudian perolehan nilai UKG 2015 di Kota Gunungsitoli menurut kinerja guru, nilai batas interval 25,01-50,00 atau di bawah nilai standar nasional berjumlah 1.522 orang. Berdasarkan data yang diperoleh menyangkut nilai UKG yang telah dilaksanakan pada tahun 2015 di kota Gunungsitoli, didapati bahwa nilai uji kompetensi guru masih belum mendapatkan hasil yang memuaskan seperti yang diharapkan demi menunjang kemajuan pendidikan.

Penilaian kinerja guru di SMP Kota Gunungsitoli juga dapat dinilai dari hasil Ujian Nasional (UN) yang masih kurang memuaskan, dimana nilai rata-rata kelulusan belum mampu memenuhi dan melebihi nilai standar nasional kelulusan yang telah ditentukan berdasarkan Permendikbud No.144 Tahun 2014 yakni 5,5. Penilaian ini menjadi penilaian kinerja guru walaupun nilai standar kelulusan tidak menentukan kelulusan siswa, melainkan yang menentukan kelulusan siswa adalah satuan pendidikan, dimana nilai sekolah diikut sertakan untuk menentukan nilai kelulusan. Perolehan nilai UN untuk tingkat SMP/MTs yang dilaksanakan pada tahun pelajaran 2014/2015 di Kota Gunungsitoli dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.4. Data Kolektif Hasil Ujian Nasional Tingkat SMP/MTs Kota Gunungsitoli Tahun Pelajaran 2014/2015**

No	Perolehan Nilai Rata-rata UN ( BIN, ING, MAT, IPA )	Banyak Siswa	Persentase (%)
1	Memenuhi/di atas Standar Nasional ( $\geq 5,5$ )	1.796	66
2	Di bawah Standar Nasional ( $< 5,5$ )	921	34
Jumlah Siswa		2.717	-

Sumber : Data Lapangan diolah Peneliti tahun 2015

**Tabel 1.5. Data Kolektif Persentase Kelulusan Sekolah Tingkat SMP/MTs Kota Gunungsitoli Tahun Pelajaran 2014/2015**

No	Persentase Kelulusan UN	SMP/MTs Negeri	SMP/MTs Swasta	Jumlah
1	Antara 50-100 %	11	10	21
2	Di bawah 50 (<50 %)	13	3	16
<b>Jumlah Sekolah</b>		-	-	<b>37</b>

**Sumber : Data Lapangan diolah Peneliti tahun 2015**

Tabel di atas menunjukkan perolehan nilai kolektif hasil UN tahun pelajaran 2014/2015, dari beberapa SMP/MTs Negeri maupun Swasta yang nilai standar nasional kelulusan masih jauh dari hasil yang diharapkan yaitu 5,5. Bahkan dari data yang ada terdapat beberapa sekolah yang mengikuti ujian nasional tidak lulus 100%. Berdasarkan data perolehan nilai kolektif hasil UN tahun pelajaran 2014/2015, dari beberapa SMP/MTs Negeri maupun Swasta Kota Gunungsitoli, didapati siswa masih banyak yang belum siap berkompetensi dalam menghadapi ujian nasional. Jika dilihat perbandingan SMP/MTs Negeri yang lebih dominan berstatus guru PNS dengan SMP/MTs Swasta, jumlah persentase kelulusan dibawah 50% justru lebih tinggi pada SMP/MTs berstatus Negeri.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada studi pendahuluan bulan Juli 2015 di SMP Negeri Kota Gunungsitoli, masih juga terjadi masalah yang berkaitan dengan pendidikan, yaitu masih ditemukan masih rendahnya kinerja guru. Kebanyakan guru tidak profesional dalam melaksanakan tugas sebagaimana mestinya. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan Kepala sekolah terhadap guru dalam melaksanakan tugas pada proses pembelajaran di kelas.

Rendahnya kinerja guru juga disebabkan kurangnya hubungan yang baik antara guru dan kepala sekolah. Hubungan yang kurang baik ini disebabkan persepsi guru terhadap kepala sekolah, yaitu seorang guru perlu tetap menjaga kewibawaan seorang kepala sekolah. Dalam keseharian di sekolah terkadang sosok seorang kepala sekolah yang ditunjuk dan diangkat sebagai pemimpin tidak sepenuhnya menunjukkan perilaku seorang pemimpin dalam mengendalikan jalannya organisasi sekolah. Sikap atau pandangan seperti ini, ditandai dengan sikap guru lebih menutup diri ketika menghadapi permasalahan menyangkut proses belajar mengajar. Masalah yang dihadapi oleh guru tidak serta merta dapat langsung dibicarakan dengan kepala sekolah untuk diambil suatu tindakan dalam penyelesaian masalah. Kepala sekolah terkadang juga belum mampu menciptakan kerja sama antara guru dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang terjadi di sekolah. Hal ini disebabkan ketidakmampuan seorang kepala sekolah dalam pengambilan keputusan, sehingga terkadang pengambilan keputusan di sekolah oleh kepala sekolah tanpa disadari tidak merujuk kepada tujuan yang ingin dicapai dan keputusan yang diambil secara tidak langsung bisa merugikan pihak guru. Dari kejadian di atas dapat diindikasikan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri Kota Gunungsitoli belum menunjukkan kepemimpinan yang baik seperti diharapkan.

Pengamatan selanjutnya dilakukan melalui wawancara dengan beberapa orang guru bahwa kenyataannya kerjasama di antara sesama guru masih kurang terjalin dengan baik, dimana sebagian guru ada yang bersikap acuh tak acuh terhadap sesama guru dan dengan kepala sekolah. Sebagian guru cenderung tidak memperdulikan keadaan dan cenderung mementingkan pribadi masing-masing

yang pada akhirnya menimbulkan kecurigaan satu dengan yang lain dan menciptakan terjadi pembentukan kelompok-kelompok untuk menciptakan daya saing antara guru senior dengan guru junior. Pengamatan lain yang dilakukandari hasil wawancara kepada beberapa guru, bahwa guru-guru sering terlambat memulai proses belajar belajar sesuai jadwal yang telah ditentukan. Pada jam pembelajaran berlangsung masih ditemukan guru belum masuk kedalam kelas untuk memulai pembelajaran, namun memilih duduk-duduk dan ngobrol diruang guru. Selanjutnya, guru sering tidak disiplin waktu dan tidak jujur dalam mengatur jam pembelajaran. Kemudian masih sering ditemukan beberapa guru PNS kurang memperhatikan aturan pemerintah daerah mengenai pemakaian seragam dinas sesuai petunjuk pemakaian seragam dinas, dan sebagian guru kurang memperhatikan penampilan cara berpakaian yang rapi yang dapat dicontoh oleh peserta didik. Kejadian yang terjadi di atas dapat diindikasikan budaya sekolah di SMP Negeri Kota Gunungsitoli belum tercipta dengan baik sebagaimana mestinya.

Selain pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah, pengelolaan stres juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Ketika diwawancarai, di katakan bahwa sebagian guru mengalami stres dalam melaksanakan pekerjaannya. Penyebab stres guru antara lain, menghadapi kenakalan peserta didik, beban kerja, konflik dengan sesama guru dan kepala sekolah, sarana dan prasarana yang kurang lengkap, lingkungan yang kurang nyaman. Penyebab timbulnya stres antara lain, keterlambatan gaji dan pengurusan kenaikan pangkat dan pengurusan berkas yang terkait dengan kinerja guru. Akibat stres guru yang berkepanjangan melemahkan semangat dan gairah guru untuk

meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah selaku manajer sering tidak cermat memperhatikan keadaan yang dialami bawahannya untuk mengambil sikap atau tindakan membantu segala permasalahan yang dihadapi guru yang menyebabkan stres dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Demikian juga guru yang mengalami stres terkadang kurang mampu dalam mengelola dampak stres yang dialaminya. Dari kejadian yang terjadi di atas dapat diindikasikan pengelolaan stres di SMP Negeri Kota Gunungsitoli belum dapat dikelola dengan baik untuk menurunkan tingkat stres pada guru.

Mengacu kepada permasalahan di atas yang menunjukkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan pengelolaan stres berperan penting dalam menentukan kinerja guru, dimana permasalahan yang terjadi tersebut berpengaruh langsung dengan rendahnya kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini akan menganalisis kinerja guru di SMP Negeri Kota Gunungsitoli untuk dapat menemukan alternatif dalam memecahkan permasalahan kinerja guru. Maka dalam penelitian ini di beri judul **"Pengaruh Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Pengelolaan Stres terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Gunungsitoli"**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dalam latar belakang masalah tersebut di atas, yaitu persepsi guru kepemimpinan kepala sekolah belum menunjukkan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah yang baik seperti diharapkan, budaya sekolah belum tercipta sebagaimana mestinya dan pengelolaan stres yang kurang baik

yang berpengaruh terhadap kinerja guru, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut : (1) faktor – faktor apa yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri Kota Gunungsitoli? : (2) apakah budaya sekolah dapat mempengaruhi pengelolaan stres guru di SMP Negeri Kota Gunungsitoli? : (3) apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi pengelolaan stres guru di SMP Negeri Kota Gunungsitoli? : (4) apakah budaya sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri Kota Gunungsitoli? : (5) apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri Kota Gunungsitoli? : (6) apakah pengelolaan stres dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri Kota Gunungsitoli? (7) apakah budaya sekolah dan pengelolaan stres dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri Kota Gunungsitoli? : (8) apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan pengelolaan stres dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri Kota Gunungsitoli? : (9) apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri Kota Gunungsitoli?, dan (10) apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan pengelolaan stres dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri Kota Gunungsitoli?

### **C. Pembatasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah, namun untuk lebih menfokuskan arah penulisan penelitian ini kepada tujuan penulisan, maka pada pembatasan masalah ini hanya mencari dan membahas tentang pengaruh

persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan pengelolaan stres terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Gunungsitoli.

#### **D. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap pengelolaan stres?
2. Apakah budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap pengelolaan stres?
3. Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru?
4. Apakah budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru?
5. Apakah pengelolaan stres berpengaruh langsung terhadap kinerja guru ?

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

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap pengelolaan stres.
2. Untuk mengetahui apakah budaya sekolah dapat berpengaruh langsung terhadap pengelolaan stres guru.
3. Untuk mengetahui apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

4. Untuk mengetahui apakah budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.
5. Untuk mengetahui apakah pengelolaan stres berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

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

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

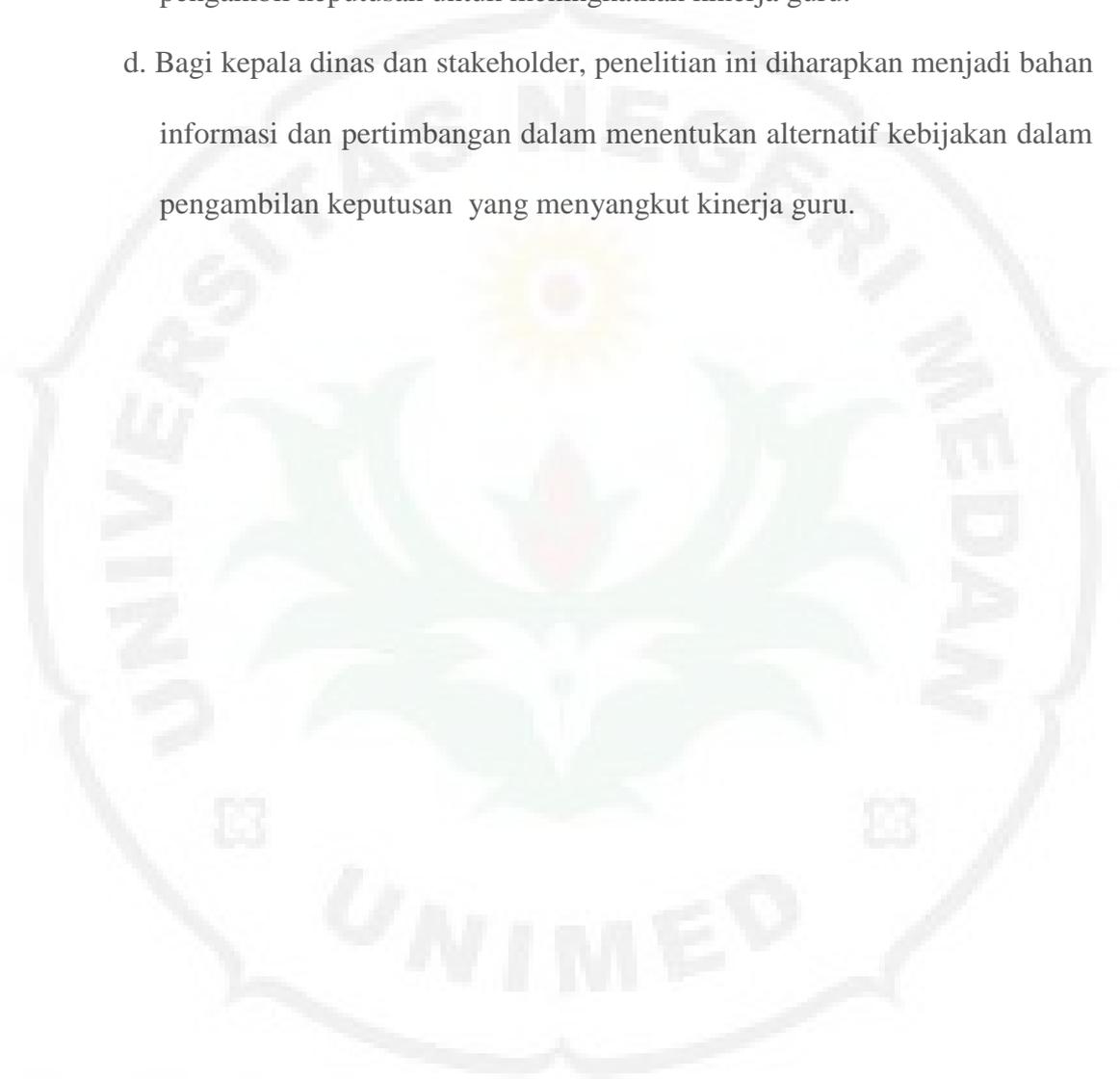
##### **1. Manfaat Teoretis**

- a. Penelitian ini dapat memberi informasi untuk menyadarkan guru atau tenaga pendidik dalam menerapkan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, menciptakan budaya sekolah dengan baik serta meningkatkan pengelolaan stres dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru akan semakin meningkat. Dengan demikian perilaku organisasi dalam dunia pendidikan akan semakin baik.
- b. Penelitian ini dapat menambah bahan kajian yang menyangkut masalah-masalah yang ada kaitannya faktor untuk meningkatkan kinerja guru.

##### **2. Manfaat praktis**

- a. Bagi penulis lain, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan acuan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya untuk dapat dikembangkan dengan variabel yang lebih kompleks.
- b. Bagi para guru dapat memberi manfaat dalam pengembangan diri dan peningkatan kinerja guru.

- c. Bagi kepala sekolah sebagai bahan informasi dan sebagai otoritas pengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja guru.
- d. Bagi kepala dinas dan stakeholder, penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan pertimbangan dalam menentukan alternatif kebijakan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut kinerja guru.



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY