

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan unsur terpenting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Tidak ada satu bangsa atau negara yang bisa maju tanpa terlebih dahulu memajukan dunia pendidikan. Kemajuan dunia pendidikan akan berdampak positif dalam upaya peningkatan sumber daya manusia. Mulyasa (2011:3) mengemukakan pengaruh pendidikan dapat dilihat dan dirasakan secara langsung dalam perkembangan serta kehidupan masyarakat, kehidupan kelompok, dan kehidupan setiap individu. Pendidikan berurusan langsung dengan pembentukan manusianya. Pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya.

Dari uraian di atas, dapat ditarik benang merah bahwa salah satu upaya meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia pendidiknya, dalam hal ini guru. Sehubungan dengan mutu guru dan lulusan sekolah, banyak media massa mulai mengkritik ketimpangan berkaitan dengan pendidikan terutama menyangkut tingkat pengangguran dari berbagai lulusan sekolah menengah dikarenakan mutu lulusan tidak sejalan dengan permintaan lapangan kerja.

Mulyasa (2008:8) mengemukakan beberapa temuan tentang profil tenaga kependidikan di Indonesia, di antaranya: (1) sekitar 48 persen sekolah dikelola swasta yang melayani 31 persen murid dan mempekerjakan 38 persen dari keseluruhan guru. Oleh karena itu manajemen guru sekolah swasta merupakan

bahan pertimbangan dalam reformasi sistem pendidikan di negeri ini; dan (2) ketidakhadiran guru adalah isu utama yang mengkhawatirkan di Indonesia sebab, menurut penelitian tersebut, tingkat ketidakhadiran guru menurut studi pada tahun 2003 adalah 19 persen, walaupun turun menjadi 15 persen dalam studi lanjutan pada tahun 2008. Dengan demikian, menarik untuk mengetahui lebih jauh tentang kinerja guru di sekolahnya. Khususnya pada guru swasta yang tentu sangat berbeda dengan guru negeri dalam hal kepastian pendapatan dan stabilitas finansial yang tak ditemukan dalam status sebagai guru swasta.

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa permasalahan kinerja guru lebih rentan terjadi di sekolah-sekolah swasta dibanding sekolah-sekolah negeri. Pada hal kinerja seorang guru terhadap sekolahnya sangat menentukan keberlangsungan dan keberhasilan pencapaian tujuan sekolah. Saydam (2000:417) mengemukakan seseorang yang memiliki kinerja baik memperlihatkan perilaku: (1) tidak senang melihat perbuatan yang cenderung merugikan sekolah; (2) bersedia turun tangan untuk mencegah hal-hal yang merugikan sekolah; (3) bersedia mengorbankan kepentingan pribadinya, waktunya, tenaganya untuk kemajuan sekolah; (4) tidak mau berbuat hal-hal yang mengarah pada hal yang merusak sekolah; (5) suka bekerja keras, kreatif, dan selalu ingin berbuat yang terbaik bagi sekolah; dan (6) merasa bangga atas prestasi yang dicapai sekolah.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan pada beberapa pengurus yayasan sekolah tingkat SMP diketahui bahwa setiap tahun ajaran baru selalu masuk guru baru untuk menggantikan guru lama. Pada sekolah tersebut juga terjadi pengunduran guru lama karena ingin mendapatkan jabatan di sekolah lain.

Dari data di atas terlihat jumlah guru keluar lebih banyak dari guru masuk di SMP swasta. Keadaan ini jelas memberikan pengaruh yang tidak baik di sekolah. Dengan pergantian guru setiap tahun membawa pengaruh terhadap proses pembelajaran siswa di kelas, belum lagi adaptasi guru baru terhadap lingkungan kerja baru dan kemampuan guru tersebut dalam mencapai target sekolah. Selain itu, sekolah juga menghadapi masalah dalam mempercayakan pekerjaan pada guru-guru baru yang belum diketahui kualitas kerjanya. Bila kondisi ini dibiarkan berlangsung terus, dikhawatirkan mutu pendidikan dan kehidupan sekolah terus menurun dibanding tahun-tahun sebelumnya.

Mehta, dkk (2010:98) mengemukakan kinerja memiliki dua dimensi, yakni: dimensi internal dan dimensi eksternal. Kinerja pada dasarnya adalah keterikatan emosional. Dimensi internal adalah komponen emosional, yang mencakup perasaan peduli, afiliasi, dan komitmen. Dimensi eksternal harus dilakukan dengan cara memanasifasikan dirinya. Dimensi ini terdiri dari perilaku yang menampilkan komponen emosional dan merupakan bagian dari kinerja yang mengubah langkah pertama seseorang.

Kinerja sebagai perasaan internal yang dapat diwujudkan dalam berbagai cara baru. Para kepala sekolah merasa bahwa mereka sangat setia kepada guru, tetapi guru tidak mengerti apa kepala sekolah inginkan. Di sisi lain, guru yang merasa setia tidak setuju dengan cara kepala sekolah mengaturnya.

Secara umum, kinerja guru dapat digambarkan dalam hal proses, dimana sikap tertentu menimbulkan perilaku tertentu. Pada era globalisasi, citra kinerja kerja secara bertahap berubah ketika guru mulai menghadapi restrukturisasi,

relokasi sekolah, dan perampangan guru. Pemilik sekolah merubah aturan yang telah disepakati, dengan mempertimbangkan keuntungan yang dapat diraih, kewajiban bersama antara guru dan kepala sekolah, dan keinginan guru meminta kenaikan gaji serta kondisi sekolah yang lebih baik.

Pergerakan keluar masuknya guru yang terus menunjukkan ketidaksenangan guru bekerja di sekolah. Untuk itu para guru berusaha mencari pekerjaan di sekolah lain yang memberikan upah lebih baik. Tingkat perpindahan guru yang tinggi dapat menurunkan produktivitas kerja dan mempengaruhi kelangsungan jalannya sekolah. Kinerja guru yang menurun menimbulkan kegelisahan di sekolah. Kepala sekolah selaku pimpinan harus mengetahui adanya kegelisahan guru dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan dalam bekerja, meningkatnya keluhan, malas mengikuti aturan sekolah, dan sebagainya.

Ketidaktenangan dalam bekerja dan rasa malas untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang ditetapkan sekolah menjadi salah satu bukti bahwa kinerja guru harus dipertanyakan. Dalam kondisi ini, kinerja guru tidak lagi dapat diharapkan untuk meningkatkan ke arah yang lebih baik. Guru hanya datang dan memberikan materi pelajaran tanpa ada keinginan untuk meningkatkan mutu pembelajaran di kelas. Guru hanya datang agar dapat menerima honor penuh setiap bulannya dari sekolah. Bila kondisi ini terus dibiarkan, sekolah akan mengalami penurunan kualitas dan penurunan jumlah siswa sehingga peningkatan dari sisi bisnis (ekonomis) sekolah menjadi lemah.

Turunnya kinerja guru dikarenakan banyak faktor yang menyebabkan, di antaranya upah yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaannya, tidak

cocoknya dengan gaya perilaku pemimpin, lingkungan kerja yang buruk dan sebagainya. Nitisemito (1991:166) mengemukakan untuk mempertahankan kinerja seseorang terhadap organisasinya dilakukan dengan: (1) memberikan gaji yang cukup; (2) memberikan kebutuhan rohani; (3) sesekali perlu menciptakan suasana santai; (4) menempatkan guru pada posisi yang tepat; (5) memberikan kesempatan pada guru untuk maju; (6) memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan; (7) mengusahakan guru untuk mempunyai kinerja; (8) sesekali mengajak guru berunding; dan (9) memberikan fasilitas yang menyenangkan. Untuk memecahkan persoalan tersebut, maka sekolah harus dapat menemukan penyebab dari turunnya kinerja guru. Penyebab terkait penurunan kinerja guru salah satunya disebabkan faktor ketidakpuasannya bekerja di sekolah. Sumber ketidakpuasan itu sendiri bisa bersifat material dan non material, seperti: rendahnya upah yang diterima, fasilitas minimum, penghargaan sebagai manusia, kebutuhan-kebutuhan yang berpartisipasi, dan sebagainya.

Saat ini Pemerintah Kota Medan memiliki 20.233 guru yang tersebar di sekolah-sekolah negeri dan swasta, dengan 2.726 orang di antaranya guru bersertifikasi. Dari jumlah tersebut 146 orang merupakan guru SMP Swasta di Kota Medan Perjuangan (Dinas Pendidikan Kota Medan, November 2016). 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).

Secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional (Syaukani, 2002:51). 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 Usman (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).

Kualitas pendidikan akan terwujud jika proses belajar mengajar di kelas berlangsung dengan baik, dalam arti guru yang melaksanakan proses belajar mengajar telah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran secara terpadu. Akan tetapi harapan akan guru berkualitas masih jauh dari keinginan masyarakat. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Prof. Dr. Syawal Gultom menyatakan: “Uji kompetensi guru bertujuan untuk pemetaan kompetensi dan sebagai titik awal penilaian kinerja guru. Secara nasional, rata-rata kompetensi guru TK 58,87, SD 36,86%, SMP 46,15, SMA 51,35, SMK 50,02, dan pengawas 32,58” (Koran Kompas, Kamis 26 Juli 2012 Halaman 12). Hal ini membuktikan

persoalan kinerja guru tetap harus mendapat perhatian yang serius dari pemerintah baik daerah maupun nasional.

Informasi pengawas SMP Kota Medan tertanggal 20 November 2016 mengungkapkan masih banyak guru yang mengajar dengan bahan seadanya (sekitar 60%), guru hanya menggunakan materi yang ada di buku pelajaran. Selain itu, pengawas SMP juga memaparkan beberapa kondisi terkait kinerja guru yang belum baik di antaranya: (1) para guru SMP Negeri di Kota Medan masih menggunakan metode mengajar secara konvensional; (2) guru hanya menggunakan materi pelajaran yang ada di buku saja, tidak memberikan tambahan pengetahuan baru; (3) para guru tidak mendorong siswa untuk menghasilkan ide-ide baru yang kreatif; (4) para guru terlihat malas mengembangkan pengetahuan baru yang ada di masyarakat untuk bahan pembelajaran di kelas; (5) tidak mengedepankan sikap kreatif dalam pembelajaran di kelas; dan sebagainya.

Hasil monitoring pengawas SMP juga menjadi pertimbangan Dinas Pendidikan Kota Medan dalam meningkatkan kinerja para guru. Beberapa upaya Dinas Pendidikan Kota Medan dalam meningkatkan kinerja guru yang inovatif dilakukan dengan mengadakan pelatihan peningkatan kinerja guru, mengadakan supervisi akademik secara rutin kepada setiap guru untuk melihat perkembangan kemampuan mengajar guru, serta memberi bantuan pendidikan untuk guru berprestasi.

Dari permasalahan yang terungkap di atas, maka peneliti menduga bahwa kinerja guru harus terus menjadi perhatian, bila ingin meningkatkan mutu

pendidikan khususnya pada SMP Negeri di Kota Medan. Kondisi yang demikian, jelas menuntut guru untuk terus berbenah memberikan pembelajaran sebagai pihak yang terlibat dalam proses pendidikan di sekolah untuk selalu berupaya menjalankan tugasnya secara dinamis dan inovatif sesuai dengan perkembangan dan tuntutan perubahan.

Colquitt, LePine, dan Wesson (2009:27) dalam teorinya mengemukakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya faktor kepemimpinan (*leadership*) dan motivasi (*motivation*). Sedangkan Burhanuddin (2001:272) menyatakan ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, yakni: (1) kemampuan; (2) motivasi; (3) dukungan yang diterima; (4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan; dan (5) hubungan mereka dengan organisasi. Dengan demikian, agar guru dapat berkinerja baik, perlu dukungan dari kepala sekolah baik dalam membimbing maupun mengarahkannya. Selain itu, faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja guru adalah dorongan dari dirinya sendiri dalam bentuk motivasi kerja. Dengan dukungan kepala sekolah dan motivasi kerja diharapkan guru dapat meningkatkan kinerjanya ke arah lebih baik.

Newstroom (2007:26) menyatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh dari adanya kepuasan kerja, pertemuan dan perkembangan individu. Hasil kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kualitas kerja secara langsung dipengaruhi oleh kepemimpinan, komunikasi, dan dinamika kelompok. Berkaitan dengan kinerja inovatif guru, Suyatno (2009:21) menjelaskan bahwa tanda seorang guru telah melakukan tindakan kreatif sebagai berikut: keterbukaan terhadap pengalaman baru, kelenturan dalam berpikir, kebebasan dalam ungkapan diri, menghargai

fantasi, minat terhadap kegiatan kreatif, kepercayaan terhadap gagasan sendiri, dan kemandirian dalam memberikan pertimbangan sendiri.

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja pada guru. Sering kali kita temui di sekolah, guru-guru berkumpul membahas perlakuan administrasi sekolah yang tidak sesuai keinginan mereka, yang menyebabkan para guru kecewa. Beberapa orang guru yang peneliti temui pada observasi awal, sering mengeluhkan perlakuan pihak sekolah yang kurang baik kepada dirinya. Sekolah terkesan memerlukan guru pada saat mengajar di kelas, di luar dari itu para guru sering diindahkan. Banyak kegiatan sekolah yang memiliki anggaran diberikan kepada beberapa orang guru yang dinilai loyal kepada kepala sekolah, sedang bagi guru lain tidak diikutsertakan.

Hasil penelitian yang dipaparkan Djumadi (2006) dan Tobing (2009) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja. Gibson, dkk (2000:150) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negatif yang dimiliki individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman sekerja. Secara umum orang menyatakan puas bekerja apabila ia senang melakukan pekerjaan yang dihadapi dan dilaksanakan setiap hari. Menurut Handoko (1997:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dengan demikian, guru yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan meningkatkan kinerjanya.

Peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja yang ada pada guru tersebut. Motivasi kerja seorang guru akan terwujud pada perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuannya dalam bekerja. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Hasil penelitian Samson (2006) dan Siwantara (2009) menyatakan 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 kinerjanya 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.

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 kejam dan angkuh dalam memberikan tugas kepada guru tanpa melihat guru tersebut senang atau tidak. 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. Sagala (2010:172) mengemukakan sifat kepemimpinan kepala sekolah terhadap usaha pengajaran membawa pengaruh positif dan negatif terhadap guru, konselor, dan profesi kependidikan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, nampak betapa peranan faktor supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini mendorong perlu dilakukan penelitian dengan mengambil judul: Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Swasta Kota Medan.

1.2. Identifikasi Masalah

Mencermati rendahnya kinerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Perjuangan, secara teoretis banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti:

- (1) bagaimana kinerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Perjuangan?
- (2) apakah kinerja guru yang baik menjadi perhatian pihak sekolah?
- (3) bagaimana pelaksanaan supervisi kepala sekolah terhadap guru-guru binaannya?
- (4) apakah pelaksanaan supervisi kepala sekolah membantu kesulitan guru-guru, khususnya dalam memperbaiki pembelajaran di kelas?
- (5) bagaimana kepuasan kerja guru-guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Perjuangan?
- (6) bagaimana motivasi kerja guru-guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Perjuangan?
- (7) apakah terdapat pengaruh langsung supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Perjuangan?

(8) apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Perjuangan? (9) apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Perjuangan? (10) apakah terdapat pengaruh langsung supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Perjuangan? (11) apakah terdapat pengaruh langsung supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Perjuangan? dan (12) apakah terdapat pengaruh tidak langsung supervisi akademik kepala sekolah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Perjuangan?

1.3. Pembatasan Masalah

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, namun dalam penelitian ini dibatasi hanya pada supervisi akademik kepala sekolah, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Variabel supervisi akademik kepala sekolah dibatasi pada persepsi guru terhadap kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah terkait kegiatan mengajarnya. Subjek dalam penelitian ini dibatasi hanya pada guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Perjuangan yang berada dalam naungan Dinas Pendidikan Kota Medan.

1.4. Perumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh langsung supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Perjuangan?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Perjuangan?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Perjuangan?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Perjuangan?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Perjuangan?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh langsung supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Perjuangan.
2. Pengaruh langsung supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Perjuangan.
3. Pengaruh langsung supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Perjuangan.
4. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Perjuangan.
5. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Perjuangan.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat teoretis

Manfaat secara teoretis dalam penelitian ini adalah dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru dalam peningkatan kinerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Perjuangan Kota Medan, dan sebagai masukan atau informasi bagi instansi dalam peningkatan supervisi akademik kepala sekolah, kepuasan kerja, dan motivasi kerja guru.

1.6.2. Manfaat praktis

a. Bagi guru

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja guru sebagai salah satu upaya peningkatan mutu pendidikan bagi masyarakat Kota Medan, khususnya Kecamatan Medan Perjuangan.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam melihat pengaruh faktor supervisi akademik kepala sekolah, kepuasan kerja, dan motivasi kerja dalam upaya peningkatan kinerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Perjuangan Kota Medan.

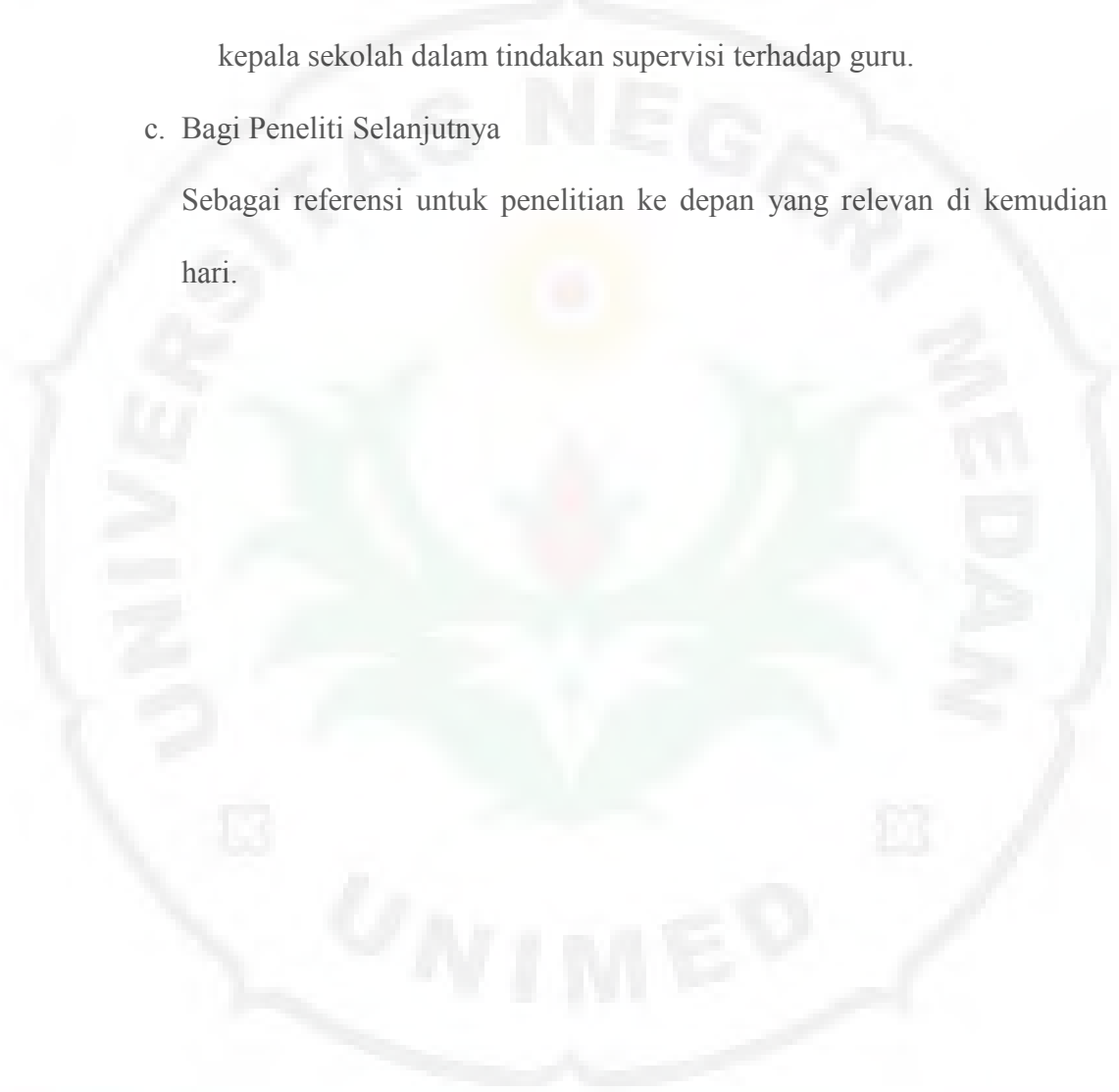
b. Bagi Kepala Sekolah

- 1) Sebagai bahan masukan dalam mendukung dan meningkatkan kepemimpinannya melalui supervisi akademik, meningkatkan kepuasan kerja, dan motivasi kerja guru dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

2) Sebagai bahan masukan dalam upaya terus meningkatkan peran kepala sekolah dalam tindakan supervisi terhadap guru.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

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



THE
Character Building
UNIVERSITY