

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia yang berkualitas dapat dibentuk melalui pendidikan, dan berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu khususnya melalui dunia pendidikan. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU-SPN) Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 disebutkan 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 spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara”.

Pendidikan formal pertama kali diperoleh seseorang adalah pada tingkat pendidikan dasar. Pendidikan sekolah dasar sebagai jenjang paling dasar pada pendidikan formal mempunyai peran yang sangat besar bagi keberlangsungan proses pendidikan selanjutnya. Hal ini sesuai dengan Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 pasal 17 ayat 1 yang menyebutkan bahwa “ Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah.” Tujuan Pendidikan Dasar adalah meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlaq mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Artinya peran pendidikan dasar dalam hal ini sangatlah urgen karena menentukan kualitas pendidikan selanjutnya. Untuk itu, tidak hanya peran guru, tetapi peran kepala sekolah tentunya sangatlah penting dalam mengelola, mengawasi dan memastikan baiknya proses belajar mengajar di

sekolah dasar tersebut. Untuk itu, kinerja kepala sekolah mutlak harus berjalan dengan baik untuk menjamin baiknya proses pendidikan di sekolah tersebut. Secara sempit dapat diinterpretasikan bahwa kinerja kepala sekolah adalah sebagai pembimbing atau fasilitator bagi sekolah, disamping bertanggung jawab meningkatkan kualitas pelayanan dan pendidikan.

Masyarakat menggantungkan harapan terhadap kualitas pelayanan pendidikan disekolah. Pelayanan tersebut mencakup mutu sekolah yang diharapkan memberikan dampak yang besar terhadap kehidupan di masa depan. Semua itu berawal dari kepala sekolah sebagai pengelola sekolah. SD sebagai pendidikan dasar menjadi pondasi penting dalam pembentukan karakter anak. Namun kenyataannya masih tinggi kesenjangan yang terjadi, diantaranya SDM yang ada disekolah masih rendah. Hasil penelitian BPKP dalam Darwin (2011:7) mengungkapkan bahwa telah terjadi ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan pendidikan ditingkat sekolah.

Kualitas belajar siswa cenderung lebih baik jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru baik, dan kepuasan kerja guru baik ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai pemimpin pengajaran (*instructional leadership*) kepala sekolah bertanggung jawab menggerakkan dan mengarahkan segenap potensi guru untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk dapat membantu guru mendapatkan kepuasan kerja dalam bekerja. Sebagai administrator, kepala sekolah bertugas mendayagunakan sumber daya yang tersedia meliputi: pengelolaan pengajaran, pengelolaan kesiswaan, pengelolaan personel, pengelolaan sarana, pengelolaan keuangan, pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat.

Kepala sekolah bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan sekolah yang merupakan cerminan langsung keberhasilan atau kegagalan seorang kepala sekolah. Kepala sekolah harus selalu berusaha untuk meningkatkan tujuan organisasi serta mengembangkan program jauh kedepan. Untuk itu seorang kepala sekolah harus dapat membangun hubungan kerjasama melalui pendekatan persuasi dan kesepakatan. Salah satu upaya kepala sekolah dalam memajukan sekolah agar berkinerja baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru, salah satu ciri kepala sekolah yang memiliki kinerja baik yaitu mampu memimpin sekolah secara efektif.

Kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria yang ditentukan pula. Kinerja juga merupakan usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja kepala sekolah merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan di sekolah yang dipimpinnya.

Menurut Novika (2013:18), kinerja kepala sekolah adalah tampilan kerja kepala sekolah yang memiliki kompetensi pengetahuan dan keterampilan tertentu. Seorang kepala sekolah harus dapat melakukan pembinaan pembelajaran, integritas kepala sekolah, kerja sama pihak sekolah dengan masyarakat dan pemahaman terhadap lingkungan, kepala sekolah harus mampu menunjang,

mendukung keberhasilan siswa dalam hal memfasilitasi siswa dan terlaksananya manajemen yang baik, sehingga semua kegiatan disekolah dapat berhasil.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan penulis pada bulan Juli 2017 terhadap 43 orang kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Medan Tembung, sebesar 28% dari 43 orang (12 orang) kepala sekolah mengalami masalah khususnya tentang kinerja kepala sekolah dasar, yang dirangkum sebagai berikut:

- (1) Kemampuan menyusun rencana pengembangan sekolah masih rendah Hal ini dilihat dari sedikitnya rencana program kegiatan pengembangan sekolah yang tertuang dalam renstra sekolah,
- (2) Rendahnya pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah kepada gurugurunya. Hal ini diketahui dari tanggapan para guru bahwa supervisi dilakukan cenderung tidak terjadwal dan dilakukan tidak sesuai rencana sebelumnya. Selain itu, tidak ada teguran khusus bagi guru jika perangkat pembelajarannya tidak lengkap, hanya sekedar himbauan semata;
- (3) Iklim organisasi yang sifatnya tertutup. Hal ini diketahui dari tanggapan guru bahwa sedikit ruang diskusi antara kepala sekolah dengan guru, kepala sekolah kurang dekat secara emosional dengan guru, saran dan kritik guru untuk pengembangan sekolah sering tidak terealisasi. Kebijakan kepala sekolah tanpa adanya keterlibatan guru secara keseluruhan sehingga berdampak pada kinerja yang tidak efektif dan efisien. Juga iklim organisasi sekolah yang tidak harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dan guru, serta antar sesama guru sangat mempengaruhi kinerja seseorang.

- (4) Kepuasan kerja kepala sekolah dan guru cukup rendah. Hal ini dapat dilihat dari beberapa orang tanggapan guru dan kepala sekolah mengenai fasilitas pendukung sekolah yang kurang *update* dan lengkap untuk menunjang pembelajaran siswa lebih baik lagi. (fasilitas pendukung misalnya ruangan yang terlalu panas tidak ada pendingin ruangan, ruangan gelap karena tidak ada penerangan/ lampu, dan pasilitas lainnya).
- (5) Kurang optimalnya kemampuan manajerial kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Beberapa orang kepala sekolah belum mampu mencapai standar kerja yang diharapkan. Hal ini dilihat dari lambatnya kepala sekolah dalam melaksanakan/menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, dan sikap yang kurang tegas dalam memberikan teguran/sangsi kepada guru yang meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran berakhir atau yang menunda-nunda tugasnya.

Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan dan pendayagunaan serta sarana dan prasarana. Untuk menjalankan fungsinya secara maksimal tentunya kepala sekolah harus memiliki keterampilan manajerial yang memadai sehingga potensi yang dimiliki sekolah dapat diberdayakan kearah yang lebih baik. Dalam Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah menetapkan kemampuan manajerial yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, yaitu: menyusun perencanaan, mengembangkan organisasi, memimpin, mengelola perubahan dan pengembangan, menciptakan budaya dan iklim, mengelola guru dan staf, mengelola sarana dan prasarana, mengelola peserta didik, mengelola pengembangan kurikulum, mengelola keuangan, mengelola ketatausahaan,

mengelola sistem informasi, memanfaatkan kemajuan teknologi, dan melakukan, supervisi, evaluasi dan laporan.

Menurut Kaluge (2003:35), kepala sekolah sebagai pemimpin sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sekolah dalam membantu guru mengembangkan kemampuan mengajarnya, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, mendorong siswa serta orangtua siswa agar dapat berpartisipasi untuk mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah dasar dituntut melakukan perubahan dalam upaya meningkatkan kualitas mutu sekolah, tidak hanya pada metode pengajaran dan kurikulum, namun juga manajemen dan organisasi. Kepala sekolah wajib menguasai kompetensi manajerial, disamping kompetensi yang lain seperti kompetensi kepribadian, dan kewirausahaan. Seorang kepala sekolah yang berhasil dalam melaksanakan tugasnya adalah kepala sekolah yang memperlihatkan kemampuan profesionalitasnya sebagai pemimpin, memiliki wawasan yang luas dan memahami visi dan misi sekolah sehingga tujuan sekolah itu tercapai.

Colquitt, LePine dan Wesson (2009:115) mengemukakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (*job performance*) adalah *individual outcomes*, hal ini dipengaruhi oleh mekanisme individu (*individual mechanisms*), mekanisme kelompok (*group mechanisms*), dan karakter individu (*individual characteristics*). Mekanisme individu menyangkut kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, rasa keadilan, dan etika. Mekanisme organisasi menyangkut budaya /iklim organisasi, dan struktur organisasi. Mekanisme kelompok menyangkut gaya dan perilaku kepemimpinan, kuasa dan pengaruh kepemimpinan, tim dan prosesnya,

serta karakteristik tim. Sedangkan karakteristik individu menyangkut kepribadian dan nilai-nilai budaya, serta kemampuan.

Mitrani, et al., dalam Lubis (2015:45) menyatakan bahwa ada faktor lain yang diperkirakan juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu: tanggung jawab, kebebasan, standar kerja, supervisi, motivasi, dan rendah hati. Selanjutnya, Tiffin dan McCormick (dalam Ambarita dkk 2014: 217) menyatakan ada tiga macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu (a) faktor individual, yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya; (b) faktor situasional, faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijaksanaan organisasi, jenis pelatihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial; (c) faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penataan ruang kerja dan lingkungan kerja (seperti: penyinaran, kebisingan, dan ventilasi).

Dari berbagai pandangan di atas dapat diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak hal antara lain oleh kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, rasa keadilan, etika, budaya/iklim organisasi, dan struktur organisasi kinerja, kepemimpinan, kepribadian, kemampuan, tanggung jawab, kebebasan, standar kerja, supervise atasan, rendah hati, sikap, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, upaya, peluang, metode kerja, desain, fasilitas kerja, penataan ruang kerja, lingkungan kerja, kebijaksanaan organisasi, pelatihan, pengawasan, sistem upah, partisipasi masyarakat sebagai bentuk lingkungan sosial dan persepsi tentang supervisi manajerial. Oleh karena itu, kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, variabel, dan

permasalahan yang cukup luas serta kompleks, tentu untuk ukuran penelitian tidak mungkin permasalahan yang cukup luas serta kompleks, tentu tidak dapat diteliti secara bersamaan. Oleh karena keterbatasan tersebut serta minat yang dimiliki peneliti maka penelitian ini dibatasi pada variabel kinerja yang diduga dominan dipengaruhi oleh faktor supervisi manajerial, iklim organisasi, dan kepuasan kerja.

Keterkaitan supervisi terhadap kinerja seperti dikemukakan oleh Mitrani, et al., (dalam Lubis, 2015:45) yang menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja yang salah satunya adalah supervisi. Hal ini ada hubungan langsung supervisi terhadap kinerja seseorang. Supervisi manajerial kepala sekolah yang dilakukan oleh pengawas sekolah.

Kemudian menurut Nergery (1991) (dalam Hamid, 2016:34) menyatakan bahwa supervisi di tingkat sekolah hendaknya mengacu kepada prinsip-prinsip sebagai berikut: (1) mengarah kepada upaya peningkatan kinerja guru, (2) merupakan fungsi dari karakteristik individual guru, (3) meliputi aspek sikap, keinginan, kemampuan, motivasi, dan (4) mendayagunakan kekuatan lingkungan. Pemikiran Nergery tersebut menunjukkan bahwa kegiatan supervisi pendidikan merupakan salah satu cara pembinaan guru, memiliki posisi yang strategis bagi upaya peningkatan kinerja guru. Karena itu berbagai upaya peningkatan dan penyempurnaan kurikulum yang berkaitan dengan supervisi dilakukan oleh pemerintah.

Menurut Sagala (2012:155) pada dasarnya supervisi pengawas kepala sekolah memberikan pembinaan, penilaian dan bantuan/bimbingan mulai dari penyusunan rencana program sekolah berbasis data sekolah, proses pelaksanaan program berdasarkan sasaran, sampai dengan penilaian program dan hasil yang

ditargetkan. Bantuan ini diberikan pengawas sekolah atau penyelenggaraan pendidikan di sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerja sekolah. Atas dasar itu, maka kegiatan yang harus dilaksanakan pengawas sekolah adalah melakukan pembinaan manajerial seperti dalam penyusunan perencanaan sekolah yang diatur dalam PP No, 19 tahun 2005 tentang: Rencana Kerja Tahunan maupun untuk perencanaan strategis empat tahun yang dikenal dengan Restra.

Lebih lanjut dikuatkan pendapat oleh Sopiah (2008:67) yang menyatakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah supervisi. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi diduga berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja seseorang. Jadi supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru.

Keterkaitan iklim organisasi terhadap kinerja seperti yang dijelaskan oleh Colquitt, LePine dan Wesson (2009:115) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dari sisi mekanisme organisasi adalah iklim organisasi. Selanjutnya dari makna implisit definisi iklim organisasi yang dijelaskan oleh Robbins (2001:142) “Iklim organisasi merupakan satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang bekerja di lingkungan ini dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja”. Artinya secara implisit setiap organisasi secara sadar atau tidak telah membentuk dan memiliki iklim organisasinya masing-masing. Iklim organisasi ini perlu mendapat perhatian seorang pimpinan karena faktor tersebut ikut mempengaruhi tingkah laku pegawai dan kenyamanan suasana kerja. Iklim organisasi yang kondusif dan

menyenangkan tentunya akan merupakan modal besar dan akan memberikan dampak yang besar dalam pencapaian tujuan organisasi.

Keterkaitan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja seperti dijelaskan menurut Wirawan (2005:76) bahwa iklim organisasi dapat memberikan pengaruh pada perilaku pegawai dan pada akhirnya akan mempengaruhi semangat pegawai, kepuasan kerja dan kinerja organisasi tersebut. Apabila semangat kerja pegawai menurun, akan berdampak negatif terhadap perkembangan suatu organisasi. Hal ini disebabkan oleh menurunnya moral kerja dari pegawai karena adanya perasaan tidak puas terhadap cara-cara yang dipergunakan oleh pemimpin untuk menggerakkan bawahannya,

Pemaparan ahli di atas menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan jelas antara iklim dan kepuasan kerja, walaupun belum dapat dinyatakan bahwa hubungan tersebut berada pada tingkat hubungan yang tinggi karena terdapat faktor lain yang juga mempunyai peranan yang cukup penting bagi kepuasan kerja. Jadi iklim organisasi secara langsung menjadi faktor yang akan mempengaruhi kepuasan kerja pada organisasi. Pendapat ini didasarkan pada pemikiran bahwa kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya merupakan bentuk perasaan suka atau tidak suka pada pekerjaannya yang muncul sebagai hasil dari persepsi karyawan terhadap situasi dan kejadian di lingkungan kerjanya.

Selanjutnya keterkaitan kepuasan kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini mengacu kepada pendapat Colquitt, LePine dan Wesson (2009:115) mengemukakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (*job performance*) adalah *individual outcomes*, hal ini dipengaruhi oleh mekanisme individu (*individual mechanisms*), mekanisme kelompok (*group mechanisms*), dan

karakter individu (*individual characteristics*). Mekanisme individu menyangkut kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, rasa keadilan, dan etika. dari segi mekanisme individu yang salah satunya menyangkut kepuasan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja diduga berpengaruh langsung terhadap kinerja seseorang. Penetapan kepuasan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja khususnya bagi kepala sekolah, karena kepuasan kerja kemungkinan timbulnya dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Robbins (2001:148) mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Dari pendapat ahli ini mengungkapkan bahwa jika kepuasan kerja ini tidak terpenuhi sesuai dengan persepsinya, maka cenderung kinerja tersebut kurang maksimal.

Berdasarkan latar belakang di atas dan pertimbangan betapa pentingnya peran kinerja kepala sekolah dasar yang diduga dipengaruhi oleh: supervisi manajerial pengawas sekolah, iklim organisasi, dan kepuasan kerja, maka penulis tertarik membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Supervisi Manajerial, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kepala SD Negeri di Kota Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah, antara lain:

- (1) apakah umur berpengaruh terhadap kinerja;
- (2) apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja;
- (3) apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja;
- (4) apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja;
- (5) apakah metode kerja berpengaruh terhadap kinerja;
- (6) apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap

kinerja; (7) apakah lingkungan sosial berpengaruh terhadap kinerja; (8) apakah persepsi tentang supervisi manajerial pengawas sekolah berpengaruh terhadap kinerja; (9) apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja; (10) apakah kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja; (11) apakah keadilan berpengaruh terhadap kinerja; (12) apakah pengambilan keputusan berpengaruh terhadap kinerja; (13) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja; (14) apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja; dan (15) apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Untuk lebih fokus dalam pencapaian tujuan penelitian ini perlu dibuat batasan masalah. Penelitian ini hanya meneliti variabel yang berhubungan dengan kinerja kepala sekolah yaitu: pengaruh supervisi manajerial, iklim organisasi, dan kepuasan kinerja terhadap kinerja kepala SD Negeri di Kota Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah supervisi manajerial berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja kepala SD Negeri di Kota Medan?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala SD Negeri di Kota Medan?
3. Apakah supervisi manajerial berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala SD Negeri di Kota Medan?

4. Apakah iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala SD Negeri di Kota Medan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala SD Negeri di Kota Medan

1.5. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian bertujuan mencari gambaran tentang pengaruh supervisi manajerial, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja kepala SD Negeri di Kota Medan.

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang:

1. Pengaruh supervisi manajerial terhadap kepuasan kerja kepala SD Negeri di Kota Medan.
2. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja kepala SD Negeri di Kota Medan.
3. Pengaruh supervisi manajerial terhadap kinerja kepala SD Negeri di Kota Medan.
4. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja kepala SD Negeri di Kota Medan.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kepala SD Negeri di Kota Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini dibedakan menjadi dua, yakni 1) manfaat teoritik; dan 2) manfaat praktis.

1.6.1. Manfaat Teoritis

Mendapatkan penguatan terhadap teori tentang kinerja yang dipengaruhi oleh supervisi manajerial, iklim organisasi dan kepuasan kerja, yang diujikan kepada kepala SD Negeri di Kota Medan.

1.6.2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Kepala Dinas Pendidikan Kota Medan, sebagai informasi dalam menyusun kebijakan tentang upaya peningkatan kinerja kepala sekolah dalam kaitannya dengan supervisi manajerial, iklim organisasi, dan kepuasan kerja.
- 2) Bagi pengawas SD di Kota Medan, sebagai informasi dalam melakukan pembinaan peningkatan kinerja kepala sekolah berkaitan dengan supervisi manajerial, iklim organisasi, dan kepuasan kerja.
- 3) Bagi ketua komite SD di Kota Medan, sebagai informasi dalam menyusun kebijakan tentang upaya peningkatan kinerja kepala sekolah dengan mempertimbangkan aspek supervisi manajerial, iklim organisasi, dan kepuasan kerja.
- 4) Bagi kepala SD di Kota Medan, sebagai informasi dalam upaya meningkatkan kinerjanya, terutama yang berkaitan dengan tentang supervisi manajerial, iklim organisasi, dan kepuasan kerja.
- 5) Bagi peneliti, sebagai bahan perbandingan sekaligus rujukan bagi peneliti tentang kinerja yang diduga dipengaruhi oleh variabel supervisi manajerial, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terutama tentang kinerja
- 6) kepala SD Negeri di Kota Medan.