

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 menerangkan 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. Pemerintah menyelenggarakan pendidikan bagi masyarakat sejak anak usia dini hingga dewasa, pendidikan anak usia dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

Pendidikan anak usia dini merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan yang menitikberatkan pada pertumbuhan dan perkembangan fisik motorik halus dan kasar, daya pikir, daya cipta, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual, sosio emosional seperti sikap dan perilaku serta beragama, bahasa dan komunikasi.

Pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 dan Peraturan Pemerintah Republik

Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan merupakan sebuah komitmen pemerintah yang diterapkan melalui berbagai peraturan perundangan terkait sistem pendidikan nasional. Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia yang penuh dengan tantangan sehingga disadari bahwa pendidikan merupakan suatu yang sangat fundamental bagi setiap individu (Rivai, 2010:1). Peningkatan mutu pendidikan juga tidak terlepas dari kegiatan meningkatkan kualitas sumber daya guru yang memiliki tanggung jawab terhadap kegiatan pembelajaran di kelas. Dalam hal ini kinerja guru sangat dituntut untuk mengalami perbaikan kearah keahlian dalam mengajar, mengelola atau mengorganisasikan kelas, memotivasi siswa, melakukan penilaian dengan tepat, serta melakukan perbaikan serta pengayaan sesuai kebutuhan siswa (Priyanto, 2015: 1021-1022).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan merupakan hal mendasar yang sangat dibutuhkan oleh setiap orang. Pendidikan merupakan hal yang sangat diperhatikan oleh pemerintah terutama dalam peningkatan mutu pendidikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa peran guru serta kepala sekolah sangat penting untuk peningkatan mutu pendidikan itu sendiri. Untuk mencapai suatu pendidikan yang bermutu sangat dibutuhkan adanya profesionalisme dan kinerja yang optimal dari berbagai elemen baik itu kepala sekolah, guru, siswa dalam melaksanakan tugasnya. Sejalan dengan pendapat Sagala (2013:179) mengingat pentingnya peran para personal pendidikan di

sekolah, manajemen sekolah harus mempunyai program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sekaligus meningkatkan kualitas kinerja sekolah. Dengan kualitas kinerja yang tinggi diharapkan dapat memberi sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dan kemampuan sekolah khususnya mutu pendidikan. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai suatu tujuan pendidikan khususnya dalam mencapai mutu pendidikan yang lebih baik maka diperlukan kemampuan, profesionalitas dan kinerja yang tinggi.

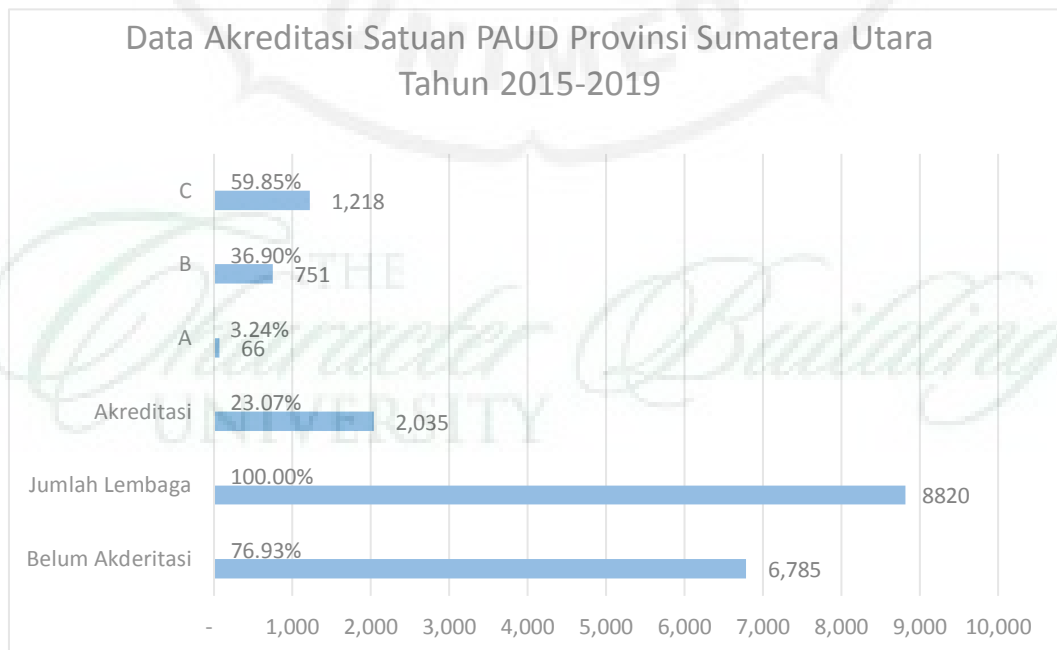
Guru yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya akan berupaya mengembangkan potensi-potensi yang ada pada peserta didik, sebagaimana amanat Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 dalam pasal tiga yang menegaskan bahwa:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi diri anak didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Namun dalam kenyataannya pendidikan di Indonesia masih tetap mengalami banyak masalah seperti guru yang kurang memenuhi standar, metode mengajar yang kurang efektif, kepala sekolah yang kurang kompeten, manajemen sekolah yang belum optimal, dan terbatasnya akses masyarakat dalam pendidikan. Data yang dirilis oleh UNDP pada 2020, IPM Indonesia Tahun 2019 berada pada urutan 107 dari 189 negara. bahkan di Asia Tenggara masih kalah dari Singapura yang menduduki ranking 11, Brunei Darussalam yang menduduki ranking 47,

Malaysia pada urutan 62 dan Thailand pada ranking 79, data ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan Indonesia masih rendah.

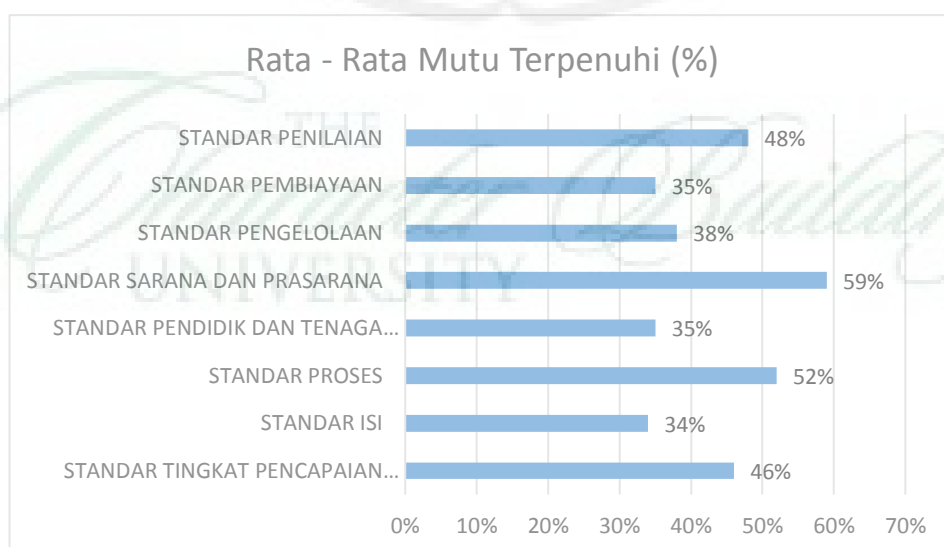
Pendidikan anak usia dini (PAUD) merupakan bagian dari Satuan Pendidikan pra sekolah yang diselenggarakan pada jalur formal, nonformal, dan informal. Satuan PAUD dalam penyelenggaraannya harus melaksanakan pertanggungjawaban kinerja kepada publik, pertanggungjawaban dapat dilaksanakan dalam bentuk akreditasi. Menurut Ketua Badan Akreditasi Pendidikan Anak Usia Dini Sumatera Utara bahwa masih banyak satuan PAUD di Sumatera Utara belum dikelola dengan baik, dan ditunjukkan dengan data akreditasi dari tahun 2015-2019 dari 8820 satuan, masih 2035 satuan atau 23,07% yang sudah diakreditasi, dan belum diakreditasi 6.785 satuan atau 76,93%; dari total satuan yang diakreditasi nilai A, 66 satuan atau 3,24%, nilai B, 751 satuan atau 36,90% dan nilai C, 1218 satuan atau 59,85%..,



Gambar 1.1 Data akreditasi Satuan PAUD Sumatera Utara Tahun 205-2019

Dari 43 satuan PAUD di kecamatan Medan Selayang, terdapat hanya 1 lembaga yang terakreditasi A, 7 satuan yang terakreditasi C, dan terdapat 35 satuan atau 81,39 belum terakreditasi, ini menunjukkan bahwa mutu satuan PAUD di kecamatan Medan Selayang masih jauh dari yang diharapkan.

Data akreditasi dari tahun 2015-2019 jumlah satuan PAUD sejumlah 8820, jumlah yang sudah diakreditasi 2035 satuan atau 23,07% dan belum diakreditasi 6.785 satuan 76,93%; dari total satuan yang diakreditasi nilai A, 66 satuan atau 3,24%, nilai B, 751 satuan atau 36,90% dan nilai C, 1218 Satuan atau 59,85%. Berdasarkan BP-PAUD dan Dikmas Sumatera Utara (2019) rata-rata capaian mutu terpenuhi setiap standar pada 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP) Terhadap 987 satuan PAUD di Provinsi Sumatera Utara menunjukkan (1) Capaian standar tingkat pencapaian perkembangan anak 46%; (2) Standar isi 34%; (3) Standar proses 52%; (4) Standar pendidik dan tenaga kependidikan 35%; (5) Standar sarana dan prasarana 59%; (6) Standar pengelolaan 38%; (7) Standar pembiayaan 35%; (8) Standar penilaian 48%;



Gambar 1.2 Rata-Rata Mutu Terpenuhi

Data capaian mutu di atas menggambar bahwa rata-rata capaian mutu satuan PAUD di Sumatera Utara masih rendah yaitu 44%, dan rata-rata capaian mutu tenaga pendidik dan kependidikan juga rendah. Data rata-rata capaian mutu perkecamatan kota Medan 2019 yaitu Medan Sunggal 48.04%, Medan Baru 49.04%, Medan Denai 48.04%, Medan Timur 48.13%, Medan Amplas 48.14%, Medan Tembung 48.35%, Medan Deli 48.33%, Medan Johor 48.37%, Medan Tuntungan 48.73%, Medan Barat 48.93%, Medan Kota 49.3%, Medan Area 48.81%, Medan Marelan 48.31%, Medan Labuhan 48.54%, Medan Helvetia 49.07%, Medan Maimun 49.52%, Medan Petisah 49.54%, Medan Polonia 49.55%, Medan Perjuangan 48.83%, Medan Kota Belawan 48.41%, Medan Selayang 48.02%, berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa kecamatan Medan Selayang memiliki rata-rata capaian mutu PAUD terendah di kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa capaian mutu PAUD di kecamatan Medan Selayang harus ditingkatkan.

Lebih lanjut dapat dilihat pada hasil uji kompetensi pendidik PAUD Sumatera Utara tahun 2019 dari 50 orang peserta hanya 20 orang yang dinyatakan kompeten. Keberhasilan suatu pendidikan tidak terlepas dari kinerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu sangat penting bagi seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya guna meningkatkan mutu pendidikan.

Menurut Purba (2013: 25) secara umum kepala sekolah harus memimpin dari pusat (*lead from the centre*), demokratis, mendelegasikan tanggung jawab, memberi kuasa dalam pengambilan keputusan, dan mengembangkan usaha *elaborative* yang mengikat siswa, guru dan orangtua. Dengan kata lain dapat

diartikan bahwa kepala sekolah hendaknya ada di tengah komponen organisasi. Selaras dengan pernyataan Fitria dkk (2018: 190) dengan dimilikinya pengetahuan pengawasan dapat digunakan untuk memberikan arahan oleh kepala sekolah kepada guru. Hal ini berarti kepala sekolah mempunyai strategi atau cara yang efektif untuk memberikan bantuan berupa arahan. Kepala sekolah dengan kemampuan yang dimiliki bukan semata-mata bertugas untuk mengatur namun juga dapat memberikan pekerjaan yang lebih efektif dan dapat memotivasi.

Hal ini juga ditegaskan oleh Sutisna (1983) bahwa kepala sekolah melayani dan mendukung guru serta menyediakan kesempatan untuk mempelajari dan memperbaiki pengajaran. Guru merupakan manajer di dalam kelas yang bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran, hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Hasruddin (2008) bahwa peranan guru dalam proses pembelajaran meliputi banyak hal diantaranya sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, perencana, supervisor, motivator, dan konselor. Melalui supervisi seorang guru PAUD termotivasi untuk berubah, tumbuh dan meningkatkan kemampuan dan pekerjaan dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses pembelajaran (Ittihad, 2019:102). Dengan demikian guru sebagai tulang punggung pendidikan diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya sebagai guru demi tercapainya tujuan pendidikan. Guru merupakan komponen penting dalam pembelajaran, hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Mutmainah (2007) yaitu unsur penting dan utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Selanjutnya menurut Hasruddin (2008) peran guru dalam pembelajaran adalah meliputi banyak hal yaitu diantaranya pengajar, pemimpin

kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, perencana, supervisor, motivator, dan konselor.

Kinerja guru pada dasarnya terfokus pada perilaku guru dalam pemenuhan tujuan sekolah. Kinerja guru dapat memberikan pengaruh kepada anak didik. Secara spesifik tujuan kinerja juga mengharuskan para guru membuat keputusan khusus dimana tujuan pembelajaran dinyatakan dengan jelas dalam bentuk wawasan yang kemudian ditransfer kepada anak didik. Kinerja guru adalah perilaku guru yang berkontribusi, baik positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan sekolah.

Kenyataan di lapangan menyatakan bahwa kinerja guru masih dikatakan belum memuaskan. Hal ini diperoleh berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Kepala BP PAUD Provinsi Sumatera Utara ditemukan bahwa kinerja guru masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan informasi Kepala BP PAUD menunjukkan masih terdapat guru belum melaksanakan perencanaan pembelajaran, dan juga masih terdapat guru tidak melaksanakan melakukan penilaian hasil pembelajaran, sehingga dalam pelaksanaan pembelajarannya belum berjalan dengan baik. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan kinerja guru PAUD masih belum memuaskan dan perlu ditingkatkan secara optimal untuk mencapai pendidikan yang bermutu.

Robbins (2006) mengungkapkan organisasi sebagai kesatuan sosial yang dikoordinasikan dengan sadar dengan sebuah batasan yang reaktif yang dapat diidentifikasi dengan bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Di dalam organisasi sekolah terdapat komponen yang saling berkaitan yaitu sumber

daya manusia yang merupakan faktor yang paling penting terhadap kegiatan yang ada di dalamnya. Adapun sumber daya manusia yang menjadi komponen meliputi kepala sekolah, guru, pegawai, konselor, anak didik, serta manajemen sekolah. Semua sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi sekolah saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Fattah (1996) yang menyatakan sekolah merupakan tempat proses pendidikan yang memiliki sistem yang kompleks dan dinamis.

Menurut Mc. Shane dan Glinow (2008) *organizational culture is the basic pattern of shared values and assumptions governing the way employees within an organization think about and act on problems and opportunities*. Yang bisa diartikan sebagai budaya organisasi merupakan pola dasar dari nilai-nilai dan asumsi-asumsi yang dipikirkan dan dilakukan oleh anggota organisasi di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi adalah karakteristik/ciri khas yang dimiliki oleh sekolah yang dianut oleh anggota sekolah. Lebih lanjut menurut Wheelen and Hunger (2004) adalah *The collections of beliefs, expectations corporation's and transmitted from the one generation of employees to another* yang bisa diartikan sebagai budaya organisasi merupakan himpunan dari keyakinan-keyakinan, pengharapan-pengharapan organisasi yang diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Hasil penelitian Paais dan Jozef (2020:577); A. Kadir, dkk (2016:50); Amtu, dkk (2020:885) dan Widodo (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan berarti antara budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 34,60%. Lebih lanjut diuraikan bahwa budaya sekolah mempengaruhi

kinerja guru sebesar 33,00% dalam melaksanakan kegiatannya oleh penelitian Mahmudah Enny Widyaningrum (2012).

Purwanto (2014:76) mengemukakan supervisi sebagai suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan dapat membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Supervisi berfungsi sebagai bantuan yang berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru yang diberikan oleh pemimpin sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki kewajiban untuk melaksanakan tindakan supervisi terhadap bawahannya di sekolah. Giessecke dan Beth (210:8) menyatakan tindakan supervisi dari pimpinan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian Idris (2016:12); Lindra dan Ahmad (2020:22); Mustahyi, dkk (2021:53); Singerin (2021:496); Susmadiana, dkk (2021:181) dan Putra (2011) menyatakan kinerja guru dapat dipengaruhi persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah sebesar 39,50%.

Robbins (2006) mengungkapkan bahwa motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Didukung oleh Uno (2007) menyatakan bahwa motivasi dapat menodorong keinginan untuk mencurahkan segala tenaga untuk tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. (Luthans, 1998). Motivasi kerja guru merupakan dorongan yang mempengaruhi guru untuk bekerja dalam memenuhi tujuan sekolah. Hasil ini didukung penelitian Novitasari, dkk (2021:2975); Nurhasyim, dkk (2021:581);

Palupiningsih, dkk (2021:844); Romy, dkk (2021:169) dan Utami, dkk (2019:13) menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 64,70%. Penelitian Sunarso dan Sumadi (2007) menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebesar 34,80%.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sangat berperan penting dalam mengembangkan kualitas pendidikan peserta didik. Budaya Organisasi yang seharusnya menjadi nilai-nilai positif yang diterapkan di sekolah, pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang seharusnya baik dan motivasi kerja guru yang seharusnya benar dan akan menjadi kurang baik bila guru salah dalam memahami peranannya yang mana akan mengakibatkan bergesernya peran guru secara perlahan-lahan, akibatnya yang tadinya antara guru dan anak didik saling membutuhkan menjadi tidak lagi saling membutuhkan. Dengan demikian suasana pembelajaran tidak lagi membahagiakan namun membosankan. Di sinilah mulai muncul konflik demi konflik, sehingga orang-orang yang ada di dalamnya menjadi mudah frustrasi dan pada akhirnya melampiaskan dengan cara yang kurang benar.

Castetter (1981:23) mengemukakan adanya tiga sumber penyebab kinerja tidak baik, yaitu: (1) sumber individu yang meliputi kelemahan intelektual, kelemahan psikologis, demotivasi, keusangan/ketuaan, dan orientasi nilai; (2) sumber organisasi yang meliputi sistem organisasi, peranan organisasi, kelompok dalam organisasi, perilaku yang berhubungan dengan pengawasan, dan budaya organisasi; dan (3) sumber lingkungan eksternal yang meliputi keluarga, kondisi ekonomi, kondisi politik, kondisi hukum, nilai-nilai sosial, pasar kerja, dan perubahan teknologi.

Colquitt (2007) mengemukakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor mekanisme organisasi, mekanisme tim, dan karakteristik individu. Mekanisme organisasi diantaranya mencakup *budaya organisasi* dan struktur organisasi. Mekanisme tim mencakup perilaku dan *gaya kepemimpinan*, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, dan karakteristik tim. Karakteristik individu mencakup kepribadian dan nilai-nilai etika, dan kemampuan berupa kecerdasan termasuk kecerdasan intelektual dan emosional. Mekanisme individu mencakup kepuasan kerja, stres atau tekanan, *motivasi*, keadilan, dan pengambilan keputusan. Sedangkan hasil yang diharapkan adalah kinerja dan komitmen.

Berdasarkan hasil analisis terhadap penelitian ini ditemukan bahwa secara empiris terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja. Adapun variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru untuk diteliti adalah budaya organisasi, supervisi akademik kepala sekolah, dan motivasi kerja guru. Jika dugaan ini teruji maka konsep tentang hubungan ke empat variabel ini dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan dan menemukan alternatif terhadap fenomena masalah kinerja guru PAUD di kota Medan. Beranjak dari pemikiran ini maka dilakukan suatu penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, supervisi akademik, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru PAUD.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan bahwa dengan adanya fenomena-fenomena dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di lapangan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut: (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi guru? (2) Apakah budaya

organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru? (3) Apakah ada pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja guru? (4) Apakah ada persepsi guru tentang kepemimpinan terhadap kinerja guru? (5) Apakah supervisi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru? (6) Apakah supervisi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru? (7) Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru? (8) Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru? (9) Apakah stres kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru? (10) Apakah ada pengaruh kepercayaan, keadilan guru kerja guru terhadap kinerja guru? (11) Apakah ada pengaruh pembelajaran dan pengambilan keputusan terhadap kinerja guru?

1.3. Pembatasan Masalah

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal, Untuk lebih memfokuskan arah penelitian penulisan ini kepada tujuan penulisan maka lingkup penelitian yang diteliti dibatasi hanya pada faktor budaya organisasi, persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

1.4. Rumusan Masalah

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

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi guru PAUD?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru PAUD?

3. Apakah supervisi akademik berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru PAUD?
4. Apakah supervisi akademik berpengaruh langsung terhadap kinerja guru PAUD?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru PAUD?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi guru PAUD.
2. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru PAUD.
3. Pengaruh langsung supervisi akademik Kepala PAUD terhadap motivasi kerja guru PAUD.
4. Pengaruh langsung supervisi akademik Kepala PAUD terhadap kinerja guru PAUD.
5. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya teori kinerja, supervisi, motivasi kerja. Dan juga diharapkan memberikan jawaban teoritis terhadap permasalahan kinerja guru PAUD di kecamatan Medan Selayang.

1.6.2. Manfaat Praktis

Pihak yang diharapkan mendapatkan manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

1.6.2.1. Kepala Dinas pendidikan dan Kebudayaan

Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka membina dan meningkatkan kinerja guru PAUD dengan memperhatikan budaya organisasi, supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja.

1.6.2.2. Guru PAUD

Temuan penelitian ini dapat dijadikan umpan balik bagi guru PAUD dalam rangka memahami kinerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu budaya organisasi, supervisi kepala sekolah, motivasi kerja yang diharapkan dapat mempengaruhi usaha guru dalam meningkatkan kinerjanya.

1.6.2.3. Bagi Kepala Sekolah

Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah ke arah yang lebih baik dan positif, sebagai bahan masukan dalam melihat pengaruh antara budaya sekolah, persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja guru dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

1.6.2.4. Bagi Sekolah

Memberikan masukan tentang upaya peningkatan kinerja guru di dalam sekolah yang dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja guru.

1.6.2.5. Peneliti

Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bandingan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang relevan di kemudian hari.

