

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada hakekatnya merupakan sebuah proses berkesinambungan yang seharusnya tidak boleh berhenti dan harus berjalan seiring dengan usia manusia dan perkembangan zaman. Pendidikan sebagai usaha sadar yang dilakukan untuk mengembangkan kepribadian dan kemajuan manusia, sehingga memperoleh nilai lebih untuk mampu mandiri baik sebagai individu maupun sebagai warga masyarakat. Pendidikan tidaklah semata-mata untuk menciptakan individu yang berilmu pengetahuan, memiliki keterampilan, memiliki karakter namun diharapkan dapat menciptakan individu yang berkualitas, yang dapat menyesuaikan dirinya dengan lingkungannya dalam bentuk kehidupan yang selaras demi kelestarian lingkungannya dan kemajuan peradapan manusia yang seimbang. Pendidikan yang bermutu dan berkualitas tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya lainnya. Pendidikan yang berkualitas atau bermutu dapat ditunjukkan oleh kemampuan dalam menciptakan proses pendidikan atau proses manajemen sekolah yang efektif dan efisien, oleh karena itu sumber daya yang ada harus betul-betul profesional, sehingga sumber daya manusia pendidikan dapat diberdayakan secara optimal. Pendidikan yang tertata secara sistematis hingga proses yang terjadi di dalamnya dapat menjadi suatu sumbangan yang besar bagi kehidupan sosial masyarakat.

Sekolah sebagai suatu institusi yang melaksanakan proses pendidikan dalam tatanan mikro menempati posisi penting untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, karena di lembaga inilah setiap anggota masyarakat dapat mengikuti proses pendidikan dengan tujuan mempersiapkan mereka dengan berbagai ilmu dan keterampilan agar mampu berperan dalam kehidupan masyarakat. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal adalah suatu organisasi tempat penyelenggaraan pendidikan yang di dalamnya terdapat beberapa komponen yang saling berkaitan. Komponen tersebut yaitu; kepala sekolah, guru, siswa, pegawai, konselor, serta komite sekolah yang digolongkan sebagai sumber daya manusia yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam visi-misi sekolah, serta untuk membentuk manusia yang berkepribadian dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak lepas dari budaya yang diciptakannya. Kegiatan pendidikan di sekolah menempatkan sekolah sebagai salah satu institusi yang keberadaannya melaksanakan kegiatan pembinaan potensi guru dan transformasi nilai budaya bangsa yang bertanggung jawab terhadap proses pengembangan kemampuan individualitas, moralitas, dan sosialitas guru di sekolah. Kegiatan inti organisasi sekolah mengelola SDM yang diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Lulusan sekolah diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembangunan bangsa, sehingga sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan oleh orang-orang yang profesional.

Sekolah yang berprestasi merupakan dambaan setiap komponen masyarakat, dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas output sekolah yang dihasilkan. Dalam kondisi seperti ini jelas akan sulit diharapkan untuk mewujudkan sekolah berprestasi. Mukhtar dkk, 2003 (dalam <http://dudinahmad.blogspot.com/2009/12pengaruh-budaya-organisasi-dan-iklim.html>) menyatakan bahwa terdapat banyak masalah yang harus dihadapi oleh organisasi sekolah. Pertama adalah guru, dalam hal ini yang memiliki kecerdasan dan intelegensi, emosional spiritual, dan moral dalam mendidik, akan menghadapi kendala dalam melaksanakan tugasnya disebabkan karena kurangnya perhatian sekolah terhadap kesejahteraan guru. Kedua, kurangnya fasilitas pengajaran yang mendukung guru melakukan inovasi pada aktivitas pembelajarannya. Ketiga, kurangnya kejelasan tugas-tugas yang diemban, atau mungkin terlalu banyaknya tugas yang diberikan kepadanya, sementara tenaga yang tersedia sangatlah terbatas. Keempat, adalah biaya. Kelima adalah kurang tersedianya sarana fasilitas pendukung seperti tenaga administrasi, laboratorium dan perpustakaan.

Secara konsep guru merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan yang berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia agar keluar dari masalah pendidikan. Namun dalam kenyataannya bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih terus bermasalah. Betapapun pemerintah telah berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui pemberian pelatihan kepada guru-guru, peningkatan penghasilan, pengadaan sarana dan prasarana bahkan juga telah

diberikan beasiswa pendidikan untuk peningkatan jenjang pendidikan, namun belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dan komponen terpenting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan cita-cita luhur bangsa yang tertuang dalam Tujuan Pendidikan Nasional. Oleh sebab itu guru harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus melalui pendidikan, pelatihan, dan kegiatan lain agar kemampuan profesionalnya lebih meningkat sehingga guru mampu dalam menciptakan suasana yang menarik dalam proses pembelajaran. Tanpa sikap profesional menurut Sagala (2009:5), suatu institusi seperti lembaga pendidikan tidak akan memperoleh hasil yang maksimal. Lebih lanjut Sagala (2008:6) menegaskan bahwa guru sebagai tenaga pendidik adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan personel lainnya di sekolah. Guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengkajian, dan membuka komunikasi dengan masyarakat. Terlihat dari pendapat Sagala di atas, maka guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Baik atau buruknya perilaku atau cara mengajar guru akan sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan.

Guru yang profesional dalam mendidik peserta didiknya adalah guru yang berupaya mengembangkan potensi-potensi yang ada pada peserta didiknya. Sebagaimana dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 dalam Bab II Pasal 2 yang menegaskan bahwa pendidik harus berupaya mengembangkan potensi yang ada pada peserta didik. Oleh sebab itu, guru dituntut

untuk mampu mendidik peserta didik dengan sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin. Senada dengan itu Muktar dan Yamin (2005:11) menyatakan bahwa belajar lebih ditentukan oleh tenaga pengajar, sebab tenaga pengajar selain sebagai orang yang berperan dalam transformasi pengetahuan dan keterampilan juga berperan sebagai pemandu segenap proses pembelajaran.

Guru yang sebagai tenaga pendidik dituntut memiliki kinerja yang tinggi. Hasibuan (2008 : 94) menyatakan kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat juga diartikan sebagai ukuran kerja yang dilakukan seseorang dengan menggunakan kriteria tertentu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pengajaran, kedisiplinan dalam mengajar, dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerja sama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta bertanggung jawab terhadap tugasnya. Kinerja guru dapat dilihat sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif kepada peserta didik.

Guru saat ini masih ada yang tidak menunjukkan kinerja yang tinggi dan tidak memiliki kemandirian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai

guru. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Siregar (2014:4), kebanyakan guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, guru bekerja atas dasar instruksi dari atasan, bukan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, oleh karenanya pemberdayaan menjadi masalah yang krusial yang mengakibatkan banyak guru tidak efektif dalam mengajar. Empat (4) dari sepuluh (10) guru juga menganggap bahwa mengajar hanyalah sekedar mentransfer berbagai ilmu kepada peserta didik di sekolah, padahal seharusnya dalam melaksanakan tugas instruksional, seorang guru harus mampu bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya sebagai seorang pendidik. Kesalahan guru dalam memahami profesinya dalam meningkatkan kualitas pendidikan akan bergeser secara perlahan-lahan, yang mengakibatkan guru dan siswa tidak lagi saling membutuhkan. Dengan demikian suasana pembelajaran sangat membosankan dan tidak lagi membahagiakan.

Berkaitan dengan terwujudnya pendidikan yang berkualitas, maka hal itu tidak terlepas dari efektifnya kinerja guru yang berada di organisasi sekolah tersebut. Perihal kinerja guru dapat dilihat sejauh mana kinerja tersebut dapat meningkatkan mutu SDM tersebut. Dari gambaran data yang dikemukakan *United National Development Project (UNDP)* tahun 2013 menyatakan, mutu SDM Indonesia berada di urutan 108, jauh dari negara Malaysia yaitu berada pada urutan ke-62, Brunai ke-30, Sri Lanka ke-73 dan Thailand ke-89. (<http://hdr.undp.org/en/statistic>). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Balitbang PDIP pada tahun 2008 menyatakan bahwa persentasi guru yang layak sesuai dengan profesinya adalah sebagai berikut: guru SMA 67,1 %, guru SMP 64,1 %, dan guru SD sebesar 50,7 %. Hal ini menandai rata-rata keseluruhan guru, mulai dari SD, SMP, dan SMA rata-rata

60,3% belum profesional atau belum layak menjadi guru. Karena itu mutu guru perlu diperbaiki agar guru mampu melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru dengan baik dan mampu melakukan perubahan dalam mencapai tujuan pendidikan di Indonesia.

Hal ini juga terlihat rendahnya kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Kota. Berdasarkan temuan pada beberapa Sekolah Menengah Pertama yang ada di Medan khususnya di dua (2) SMP Negeri yang ada di kecamatan Medan Kota mengalami masalah-masalah kinerja. Masih ada guru-guru yang dalam mengajar tidak sesuai dengan pendidikan atau spesialisasinya (45%); guru yang kurang disiplin seperti bila bel masuk berbunyi tidak segera masuk ke dalam kelas untuk melaksanakan tugas mengajarnya, tapi masih duduk di kantor (45%); masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah (50%); masih ada guru yang tidak masuk mengajar karena alasan sakit, pesta, urusan keluarga, dan lain-lain (40%); masih ada guru yang masih meninggalkan kelas saat belajar dan hanya menyuruh siswa mengerjakan soal-soal (40%), masih ada guru yang belum mampu mengoperasikan media pembelajaran berbasis computer (50%) sehingga hal-hal yang berhubungan dengan pembaharuan pembelajaran yang telah banyak beredar di internet belum dapat dimanfaatkan untuk mendorong atau mendukung perkembangan pendidikan; dan guru juga kurang kreatif dalam menciptakan suasana belajar yang menarik dan nyaman, sehingga saat belajar masih ada siswa yang ribut dan mengambil kesibukan yang lain yang mengakibatkan siswa tidak fokus belajar (40%).

Beranjak dari fenomena masalah kinerja tersebut bila dikaitkan dengan beberapa hasil penelitian dan pendapat para ahli, dapat diketahui bahwa banyak

faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Qolquitt (2009:34) faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu: budaya organisasi, struktur organisasi, kepemimpinan dan pengaruh pemimpin, proses kelompok, karakter kelompok, kemampuan, individu dan nilai-nilai budaya dalam organisasi, kepuasan kerja, kemampuan mengelola stres, motivasi berprestasi, hukuman, pembelajaran dan pengambilan keputusan. Gibson (1985:124), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: (1) faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; (2) faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, kepuasan kerja, dan motivasi; (3) faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem pengajaran (*reward system*). Rivai (2009: 21) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yang perlu dipertimbangkan dan diperhatikan adalah *ability* dan *motivation*. Dikatakan *ability* adalah *knowledge* dan *skill*, selanjutnya *motivation* adalah *attitude* dan *situation*. Namun dalam penelitian ini yang diduga faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim organisasi, kecerdasan emosional, dan motivasi berprestasi.

Iklim organisasi adalah suatu kualitas masukan yang relatif dari lingkungan organisasi yang merupakan pengalaman yang dialami anggota organisasi yang mempengaruhi tingkah laku mereka. Iklim organisasi yang positif akan menimbulkan gairah dan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya iklim organisasi yang tidak kondusif, seperti persaingan tidak sehat, saling mencurigai, iri hati, hubungan yang tidak kompak antara satu personil dengan lainnya diperkirakan akan dapat menimbulkan rendahnya motivasi guru dalam meningkatkan prestasi



kinerjanya, seperti yang dikemukakan oleh Arni (2007: 85) bahwa hasil-hasil penelitian mengenai iklim organisasi cenderung mendukung kesimpulan bahwa iklim yang positif lebih membuat organisasi produktif. Justru itu, iklim organisasi sangat mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Hal senada dengan hasil penelitian Saragih (2012:86) dalam temuannya bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru.

Faktor kecerdasan emosional juga diduga turut mempengaruhi kepribadian guru dalam meningkatkan kinerjanya dalam mengajar, karena guru yang memiliki kecerdasan emosional mampu mengontrol emosi ketika berhadapan dengan orang lain. Menurut Goleman (2002:21) kecerdasan emosi (*Emotional Intelligent*) adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri serta hubungannya dengan orang lain. Dia juga berpendapat bahwa kecerdasan emosional 80% mempengaruhi keberhasilan seseorang sedangkan 20 % lagi dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual. Oleh sebab itu kinerja seorang guru dapat dilihat dari tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh guru tersebut, di mana tingkat kecerdasan emosional yang kurang baik akan menimbulkan komitmen mengajar yang kurang baik, dan sebaliknya jika tingkat kecerdasan emosional yang baik akan menimbulkan komitmen mengajar yang baik pula. Kecerdasan emosional guru ini diperlukan untuk membantu guru berinteraksi dalam mengembangkan empati, simpati, untuk memahami orang-orang di sekitarnya, guru mampu memotivasi dirinya dan orang lain, serta agar dapat menjaga hubungan yang baik dalam organisasi dan bekerjasama dengan orang lain, sehingga kualitas kerjanya dapat meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, profesional,

serta dilandasi dengan tanggung jawab yang tinggi sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Dampak negatif yang ditimbulkan apabila guru tidak memiliki kecerdasan emosional yaitu: (1) guru tidak memiliki kesadaran diri, (2) guru tidak mampu mengelola emosi diri sehingga menimbulkan perkelahian, (3) guru tidak memiliki motivasi mengajar, dan (4) guru tidak memiliki keterampilan sosial.

Selain kedua faktor di atas, faktor lain yang diduga turut mempengaruhi kinerja guru adalah faktor motivasi. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi guru dalam mengajar sangat besar pengaruhnya dalam peningkatan kinerja guru, ada sebagian guru yang bukan panggilan hati nurani untuk menjadi guru, melainkan karena faktor lain, seperti tidak ada lapangan kerja lain, pemenuhan kebutuhan hidup, dan sebagainya sangat mempengaruhi kinerja guru, sehingga guru yang mengajar hanya melepas tanggung jawab saja dalam menjalankan tugasnya, bukan panggilan hati nurani, motivasi seperti ini sangat besar pengaruhnya dalam peningkatan kinerja guru. Mengenai motivasi ini seperti dikemukakan hasil penelitian internasional yang dikemukakan oleh Pidarta dalam Usman (2008), motivasi bangsa Indonesia dalam bekerja sangat rendah dan meletakkan sebagai Negara termalas 3 dari 42 negara yang diteliti. Walaupun penelitian Pidarta ini, sulit untuk digeneralisasikan termasuk kepada guru, namun bila dikaitkan dengan mutu pendidikan. Bisa saja rendahnya mutu pendidikan di Indonesia, bukanlah semata-mata karena anggaran pendidikan yang sangat rendah, atau faktor lainnya, tapi juga diakibatkan oleh motivasi berprestasi para guru yang sangat rendah. Sejalan dengan itu berdasarkan hasil penelitian Tanjung (2009:71)

dalam tesisnya terdapat hubungan positif dan signifikan motivasi berprestasi dengan kinerja guru.

Menurut Teori Hedonisme dalam Nglim (1990:74) mengatakan para pegawai atau guru harus diberi motivasi secara tepat agar tidak malas dan mau bekerja dengan baik, apabila terpenuhi kesenangannya. Oleh karena itu, setiap menghadapi persoalan yang perlu pemecahan manusia cenderung memilih alternatif pemecahan yang mendatangkan kesenangan daripada yang mengakibatkan kesukaran, kesulitan dan penderitaan. Implikasi dari teori ini ialah adanya anggapan bahwa semua orang akan termotivasi meningkatkan kinerjanya apabila dapat mendatangkan hal-hal yang menyenangkan, misalnya seorang guru akan termotivasi untuk bekerja apabila terpenuhi kesejahteraan, gaji, perlindungan serta jaminan dari pimpinannya. Guru akan menunjukkan kualitas kerjanya, jumlah kerjanya serta tanggung jawabnya dalam menuntaskan atau dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Keinginan guru untuk melaksanakan tugas sebagai guru secara sungguh-sungguh sangat ditentukan oleh keinginan guru untuk menunjukkan yang terbaik dalam mekanisme dan pola pembelajaran, keinginannya untuk bertanggung, keberanian untuk mengambil resiko akan pekerjaannya, serta keinginan untuk terus berprestasi lebih tinggi lagi. Semua keinginan di atas disebut keinginan berprestasi atau motif berprestasi, seperti penelitian yang dilaksanakan oleh McClelland dalam Winardi (2007:3), berhasil mengidentifikasi ciri umum orang yang termotivasi untuk berprestasi. Pertama, sebuah preferensi untuk mengerjakan dengan derajat kesulitan yang moderat. Kedua, menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena

upaya-upaya mereka sendiri dan bukan faktor lain, seperti kemujuran. Ketiga, menginginkan lebih banyak umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang dikemukakan di atas, dapat diketahui bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik secara empirik maupun konseptual, namun ada tiga faktor yang terdiri dari iklim organisasi, kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi diprediksi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap peningkatan kinerja guru. Untuk mengkaji bagaimana ketiga faktor tersebut dapat memengaruhi kinerja guru, perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Kota”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Kinerja guru sifatnya sangat kompleks dan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain: (1) iklim organisasi, (2) pemberian tugas, (3) keamanan dalam melaksanakan tugas, (4) proses kelompok, (5) karakter kelompok, (6) kemampuan individu dan nilai-nilai budaya dalam organisasi, (7) motivasi berprestasi, (8) pengambilan keputusan, (9) kecerdasan emosional, (10) konflik antar pribadi/kelompok dan kondisi sekolah, (11) mencari umpan balik/melakukan kreatif dan inovatif dalam pembelajaran, (12) kompetensi guru, (13) perilaku kepemimpinan, (14) ketepatan waktu dalam datang dan menyelesaikan tugas.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, diketahui banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, namun dalam penelitian ini faktor tersebut dibatasi hanya pada faktor iklim organisasi, kecerdasan emosional, dan motivasi berprestasi Guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Kota.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru SMP Negeri Kecamatan Medan Kota?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru SMP Negeri Kecamatan Medan Kota?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Medan Kota?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Medan Kota?
5. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Medan Kota?

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah, untuk mengetahui:

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi berprestasi guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota.
2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi berprestasi guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota.
3. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota.
4. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota.
5. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota.

### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran terhadap peningkatan wawasan dan khasanah pengetahuan mengenai strategi meningkatkan kinerja guru melalui iklim organisasi, kecerdasan emosional, dan motivasi berprestasi pada suatu lembaga penelitian.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak terutama:

- a. Bagi guru, sebagai bahan masukan untuk mengetahui sebab-sebab dan cara-cara meningkatkan kinerja guru, sehingga kualitas pendidikan peserta didik yang diselenggarakan pada SMP Negeri Kecamatan Medan Kota dapat ditingkatkan sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan dan suksesnya belajar 9 (sembilan) Tahun.
- b. Bagi kepala sekolah, sebagai bahan masukan dalam mengelola organisasi sekolah yang kondusif serta membimbing guru agar memiliki kecerdasan emosional yang baik dan selalu mendorong motivasi guru untuk berprestasi agar dapat meningkatkan kinerja guru.
- c. Bagi *Stakeholders* dan pihak-pihak yang terkait dengan pendidikan termasuk Dinas Pendidikan, sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan permasalahan kinerja guru.
- d. Bagi penelitian lainnya, dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang berbeda.