

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.I. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, begitu pula dalam kegiatan pendidikan. Globalisasi ini sangat mempengaruhi terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Seperti yang disampaikan dalam penjelasan umum atas Undang-Undang No. 14 tahun 2005, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Selanjutnya, Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa (1) Setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan; (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; (3) Pemerintah mengusahakan dan

menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang; (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20 % (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang diharapkan (Gupta & Shingi, 2001). Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya.

Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana sekolah

sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan performancenya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan asset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Apakah keberhasilan siswa merupakan prestasi kinerja guru? Tentunya perlu ada penelitian untuk membuktikan asumsi tersebut.

Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Tabrani Rusyan (2000) mengungkapkan bahwa : kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Menurut Mulyasa (2009 : 98) Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator,

Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM).

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo (2002 : 10) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.

Implementasi kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah terwujud dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran dan mengadakan hubungan masyarakat. Selain itu tugas menyelenggarakan administrasi antara lain menyusun perencanaan, pengorganisasian, pengarahan keuangan, penyusunan kurikulum, penanganan kesiswaan, sarana prasarana, kepegawaian, dan lain-lain.

Melihat tugas kepala sekolah yang begitu banyak, maka seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak, maka tidak akan dapat mengelola sekolah dan suasana sekolah menjadi tidak kondusif.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menurut Uben dan Hughes berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan.

Kepala sekolah selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Kepemimpinan kepala sekolah di Yayasan pendidikan Mutiara Baru Bekasi dipandang sudah dilaksanakan dengan baik. Dugaan tersebut didukung oleh data jadwal pembinaan/pengarahan dan supervisi yang dilaksanakan secara intensif seperti yang terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.2 Kegiatan Pembinaan dan Supervisi Kepala Sekolah**

No	Uraian Kegiatan	Waktu	Keterangan
1.	Rapat dinas pembinaan Guru dan tenaga kependidikan	Setiap bulan sekali	
2.	Rapat evaluasi program dan kegiatan KBM	Setiap bulan sekali	
3.	Rapat tim pengawas	Setiap triwulan	Lihat situasi kondisi
4.	Pemeriksaan administrasi guru	Setiap awal semester	
5.	Supervisi kelas	Setiap semester	Sudah terjadwal untuk setiap guru
6.	Pembinaan siswa melalui upacara penurunan Bendera	Setiap sabtu	

Sumber : Dokumen Yayasan Pendidikan Mutiara Baru Bekasi tahun 2016

Jika dilihat dari tabel jadwal pembinaan dan pengawasan di atas, kemajuan kinerja guru seharusnya meningkat lebih baik. Untuk mengetahui hal tersebut tentunya memerlukan penelitian yang lebih mendalam.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah budaya kerja. Seorang guru dapat bekerja secara professional jika guru dapat menjalankan tugas tugasnya dengan budaya kerja yang nyaman, serta lingkungan kerja yang kondusif. Pegawai/guru yang dapat menerima lingkungan kerja yang nyaman serta tidak di pantau terus menerus biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja” (Triguno, 1995:3). Indikator-indikator budaya kerja tenaga pengajar adalah sebagai berikut: (1) kondisi lingkungan fisik pekerjaan, meliputi: pemberian penghargaan, pemberian kesejahteraan, terpenuhi prasarana dan sarana. (2) kondisi lingkungan pekerjaan, meliputi: dukungan dalam menjalankan tugas, dapat merancang dan mendesain pekerjaan, pengawasan dan disiplin kerja, komunikasi dan interaksi dengan teman sejawat, orang tua siswa, kepala sekolah dan lingkungan masyarakat, fungsi kepemimpinan kepala sekolah,

menetapkan kebijakan secara personil, program sekolah sesuai dengan sifat dan tujuan, menetapkan kebijakan kompensasi dan pengelolaan sekolah.

Menurut pendapat para ahli budaya kerja berdampak terhadap kepuasan kerja berdasarkan sosialisasinya. Kesuksesan sosialisasi budaya kerja selanjutnya akan berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai sementara kegagalannya berarti memberi dampak negative terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas kerja akan ditingkatkan yang merupakan kunci keberhasilan bagi suatu organisasi, di mana keberhasilan organisasi menjadi satu indikator kepuasan kerja karyawan. Penelitian Daryatmi (2005) mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah kepuasan kerja. Guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan, sehingga perlu memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Secara umum kepuasan didefinisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2007). Sikap tersebut berasal dari persepsi individu tentang pekerjaannya. Semakin tinggi kepuasan kerja individu, pada umumnya mereka dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi. Gibson, Ivanevich dan Donnely mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan. Bahwa sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, persepsi itu adalah proses kognitif (pemberian arti) yang



digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami cara pandang individu dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda. Kepuasan kerja juga adalah sebagai hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dan memberikan hal yang dinilai penting.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai definisi konsep kepuasan kerja dan menurut hemat penulis, kepuasan kerja adalah sikap positif dan perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaan, gaji, supervise, rekan kerja dan hal-hal yang menyangkut dunia kerjanya.

Dalam kasus pada Yayasan Pendidikan Mutiara Baru Bekasi masih banyak hal yang harus diperbaiki, mengacu pada tiga komponen yaitu kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang direalisasikan pada hasil kinerja guru hal ini dapat dilihat pada salah satu contoh dampak dari ketiga komponen tersebut ialah kedisiplinan. Fakta menunjukkan tingkat kedisiplinan guru di Yayasan Pendidikan Mutiara Baru Bekasi masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari absensi (kehadiran/ketidakhadiran) dari guru. Tabel berikut ini data ketidakhadiran guru SMK Mutiara Baru Bekasi dalam kurun waktu semester terakhir.

**Tabel 1.3 Prosentasi Ketidakhadiran Guru**

No	Ket	Bulan						Rata-Rata
		Juli	Agust	Sept	Okt	Nop	Des	
1	Hari kerja Efektif	18	22	12	26	26	4	
2	Jumlah guru tidak hadir	4,6%	5,21%	4,1%	7,89%	7,92%	5,57%	5,88%

Sumber : Sie Kurikulum SMK Mutiara Baru Bekasi tahun 2016

Jika kita memperhatikan tabel di atas, ketidakhadiran dalam setiap bulannya hanya di bawah 10 % sekilas tampaknya bukan masalah besar. Tetapi sesungguhnya dalam sistem pendidikan kita saat ini, hal itu dapat membawa pengaruh buruk, siswa jadi terlantar karena gurunya absen. Apalagi kalau ditambah dengan perilaku guru yang hadir di sekolah karena malas atau kurang bertanggung jawab kadang tidak hadir di kelas. Proses pembelajaran jadi terhambat sehingga para siswa tidak mendapat ilmu secara optimal.

Pada tahap inilah peran kepemimpinan kepala sekolah diperlukan. Kepala sekolah harus bertindak tegas terhadap pelanggaran yang terjadi, agar semua komponen yang ada dalam sekolah memberikan pelayanan yang optimal kepada para siswa.

Sehubungan dengan uraian di atas maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu, penulis membuat judul penelitian “ Pengaruh Kepemimpinan, budaya Kerja dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Mutiara Baru Bekasi“.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pengamatan penulis pada Sekolah Menengah Kejuruan Yayasan Pendidikan Mutiara Baru Bekasi, maka terdapat beberapa identifikasi masalah yang berkaitan dengan kinerja guru sebagai berikut :

#### **1. Kepemimpinan**

Kepemimpinan Kepala Sekolah harus memiliki kemampuan dalam menjalankan perannya setidaknya-tidaknya tujuh fungsi yaitu sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator. Kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi-fungsi dengan baik dapat dikatakan kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin yang baik.

namun pada kenyataan terkadang kepala sekolah tidak menerapkan teori-teori tersebut dalam praktek kepada guru yang di pimpinnya, sehingga patut diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja kerja guru.

#### **2. Budaya kerja**

Budaya kerja merupakan perpaduan nilai-nilai, keyakinan, asumsi, pemahaman dan harapan-harapan yang diyakini oleh warga sekolah dan dijadikan sebagai pedoman dalam berperilaku serta sebagai pemecahan masalah yang mereka hadapi. Keberadaan budaya kerja di sekolah, mampu menjadikan warga sekolah menjalankan kewajiban-kewajiban dan tugas serta mampu menyelesaikan masalah secara konsisten. Adanya nilai, sikap, keyakinan dan lain sebagainya yang terangkum dalam budaya kerja tentunya akan meningkatkan mutu

pendidikan yang diharapkan dalam komunitas di sekolah tersebut. Dalam hal ini penulis mengidentifikasi masalah yang terdapat didalam budaya kerja adalah sikap guru terhadap pekerjaannya dan perilaku guru pada waktu bekerja sangat rendah sekali, sehingga patut diduga bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

### 3. **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan Kerja tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor dari luar maupun faktor dari dalam. Faktor dari dalam diantaranya minat atau keinginan untuk meningkat, sedangkan faktor dari luar diantaranya adalah faktor kebutuhan guru dalam menggerakkan dan mencapai tujuan organisasi. Namun fakta menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya, kepuasan kerja guru seringkali masih tergolong rendah. Seperti hasil kerja guru banyak yang belum sesuai dengan target baik kualitas maupun kuantitas dan dari segi waktu penyelesaian pekerjaan. Sehingga patut diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja guru

### 4. **Kinerja**

Secara konseptual kinerja dipahami sebagai parameter bagi pengukuran akuntabilitas bagi individu sesuai dengan kewenangan yang diberikan. Baik keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu

tertentu. Berarti jelas, kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Namun kenyataannya banyak kinerja guru di Sekolah Menengah Atas ataupun Kejuruan Yayasan Pendidikan Mutiara Baru Bekasi yang masih rendah terutama yang menyangkut pelayanan publik, sehingga patut diduga kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya kepemimpinan, Budaya kerja dan Kepuasan Kerja. Berdasarkan uraian tersebut diatas, terlihat bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh budaya kerja dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi yang diemban. Dan budaya kerja tersebut sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mendalami variabel-variabel tersebut dengan mengambil judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH YAYASAN PENDIDIKAN MUTIARA BARU BEKASI “**

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

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

1. Apakah kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Yayasan pendidikan Mutiara Baru Bekasi
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Yayasan Pendidikan Mutiara Baru Bekasi.

3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Yayasan Pendidikan Mutiara Baru Bekasi.
4. Apakah Kepemimpinan, Budaya kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Yayasan Pendidikan Mutiara Baru Bekasi.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan :

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Yayasan Pendidikan Mutiara Baru Bekasi.
2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Yayasan Pendidikan Mutiara Baru Bekasi.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Yayasan pendidikan Mutiara Baru Bekasi.

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Yayasan Pendidikan Mutiara Baru bekasi. Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengumpulkan data, mengolah dan menginterpretasikan untuk dijadikan sebagai karya tulis berupa tesis.

## 1.6 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini berguna baik secara teoritis maupun praktis.

### a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru di sekolah.

### b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi para guru, praktisi pendidikan, dan pengambil kebijakan khususnya kebijakan yang berkenaan dengan upaya meningkatkan kinerja guru di Sekolah Mutiara Baru Bekasi.

