

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peran penting dalam meningkatkan daya saing suatu bangsa, karena investasi yang signifikan di bidang ini terbukti mampu mendorong kesejahteraan masyarakat dan keberhasilan dalam persaingan global. Meskipun tengah menghadapi krisis multidimensi yang berkepanjangan, Indonesia tetap menunjukkan komitmennya untuk memajukan sektor pendidikan. Hal ini tercermin dari terealisasinya alokasi anggaran pendidikan sebesar 20% dari APBN.

Guru merupakan salah satu tenaga pendidik yang memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan institusi pendidikan serta mutu pembelajaran. Peran ini penting karena guru berhubungan langsung dengan siswa dalam proses pembinaan, yang bertujuan menghasilkan lulusan sesuai dengan harapan. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja guru menjadi aspek yang sangat vital, terutama mengingat semakin beratnya tantangan dalam dunia pendidikan untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing di tingkat global. Kinerja guru sendiri mencerminkan pencapaian dalam menjalankan tugasnya, yang dipengaruhi oleh faktor seperti keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan manajemen waktu.

Salah satu strategi yang sering digunakan untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui pemberian motivasi. Sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran, guru dituntut untuk melaksanakan kegiatan belajar-mengajar secara maksimal guna mendukung kemajuan sektor pendidikan. Peran dan tanggung jawab guru sangat penting dalam mendorong perkembangan pendidikan, sehingga profesi ini perlu diposisikan sebagai profesi yang memiliki kehormatan dan nilai tinggi.

Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, khususnya Pasal 4, yang menyebutkan bahwa guru berperan

sebagai agen pembelajaran dengan tanggung jawab utama meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Untuk dapat menjalankan peran tersebut secara optimal, guru harus memenuhi sejumlah kualifikasi, termasuk penguasaan kompetensi profesional dan kemampuan dalam mengelola emosi dengan baik.

Menurut Ketua Umum PB PGRI, Sulistyo, terdapat sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh para guru, di antaranya: (1) rendahnya tingkat kompetensi dan profesionalisme, yang mencakup penguasaan materi pelajaran, metode pengajaran, kreativitas, kemampuan evaluasi, pengelolaan kelas, serta pembimbingan siswa; (2) kualifikasi akademik yang masih belum memenuhi standar yang ditetapkan; (3) distribusi guru yang belum merata di berbagai wilayah; (4) kurangnya kesadaran untuk berorganisasi di kalangan guru dan tenaga kependidikan; (5) ketidaktahuan akan pentingnya bergabung dalam organisasi profesi guru yang solid; (6) belum dipahaminya esensi perjuangan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan; (7) terbatasnya kemampuan ekonomi serta kurangnya kesadaran guru untuk terus mengembangkan profesionalismenya; dan (8) rendahnya semangat juang guru dalam menyuarakan hak-haknya serta membela kepentingan pendidikan (Gema Widyakarya, 2020:24).

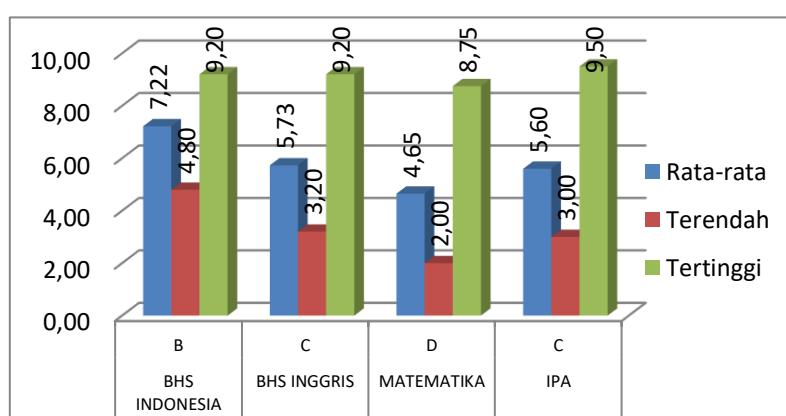
Sebagai institusi pendidikan formal, Sekolah Yadika 10 Kosambi Tangerang merupakan bagian integral dari sistem Pendidikan Nasional. Sekolah ini, yang berlokasi di Unit Kosambi, termasuk dalam jenjang pendidikan menengah pertama dan menengah atas yang berada di bawah naungan Yayasan Abdi Karya. Sejak didirikan pada tahun 1978 hingga Tahun Pelajaran 2024/2025, Yayasan Abdi Karya telah mengelola sebanyak 73 unit sekolah serta satu perguruan tinggi yang tersebar di 8 provinsi, mencakup jenjang pendidikan dari Taman Kanak-Kanak hingga Perguruan Tinggi. Berikut ini disajikan data mengenai penilaian kinerja guru.

Tabel 1.1
Supervisi Kunjungan Kelas

DATA SUPERVISI GURU YADIKA 10 KOSAMBI TANGERANG					
TAHUN PELAJARAN 2024/2025					
No	GT/GTT	Semester Ganjil		Semester Genap	
		Tanggal	Nilai	Tanggal	Nilai
1	GT	07-Oct-24	80	15-Mar-25	82
2	GT	11-Oct-24	80	12-Mar-25	82
3	GT	07-Oct-24	82	12-Mar-25	83
4	GT	14-Oct-24	83	20-Mar-25	85
5	GTT	08-Oct-24	84	13-Mar-25	86
6	GTT	09-Oct-24	81	21-Mar-25	83
7	GTT	16-Oct-24	82	15-Mar-25	82
8	GTT	15-Oct-24	82	16-Mar-25	84
9	GTT	16-Oct-24	83	20-Mar-25	85
10	GTT	11-Oct-24	82	15-Mar-25	86
11	GTT	15-Oct-24	81	21-Mar-25	86
12	GTT	08-Oct-24	81	21-Mar-25	85
13	GTT	10-Oct-24	82	16-Mar-25	84
14	GTT	09-Oct-24	83	22-Mar-25	85
15	GTT	09-Oct-24	81	23-Mar-25	86
16	GTT	10-Oct-24	81	14-Mar-25	84
17	GTT	11-Oct-24	82	22-Mar-25	86
RATA-RATA		81,76			84,35

Berdasarkan data supervise kunjungan kelas di atas dapat terlihat bahwa kondisi kinerja guru di Yadika 10 Kosambi Tangerang dalam berbagai hal masih banyak yang belum menunjukkan kinerja yang optimal. Salah satu alat ukur keberhasilan kinerja guru adalah berdasarkan hasil ujian nasional para siswa/i. Berikut ini adalah grafik nilai ujian nasional di Yadika 10 .

Grafik 1.1
Hasil Nilai Ujian Sekolah Mata Pelajaran Yang Ditetapkan TP.2024/2025



Berdasarkan grafik 1.1 di atas dapat terlihat bahwa Kinerja para guru Yadika 10 masih belum dapat menaikkan rata rata Ujian Sekolah (US) secara optimal serta belum bisa mengantarkan para siswa untuk berprestasi di tingkat kabupaten maupun Nasional. Secara umum, rendahnya kinerja guru di Yadika 10 berkaitan dengan kurangnya kesiapan dalam menyusun perangkat pembelajaran, keterlambatan dalam memberikan ulangan harian, tingkat kehadiran yang rendah, serta beberapa faktor lainnya.

Berikut ini adalah data tingkat kedisiplinan guru di Yadika 10 sepanjang tahun 2024

Tabel 1.2
Tingkat kehadiran Guru Yadika 10 Tahun 2024

No	Unit Sekolah	Jlh Guru	Kehadiran Guru (%)	Ketidak Hadiran (%)	Keterlambatan (%)	Keterangan
1	SMP Yadika 10	17	97.23	2.77	0.03	
2	SMK Yadika 10	29	98.66	1.34	0.20	
3	SMA Yadika 10	16	97.50	2.50	0.09	

Dari table 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan guru di Yadika 10 Kosambi Tangerang masih belum maksimal, hal ini terlihat dari tingkat ketidak hadiran para guru yang belum mencapai 100 %, dimana tingkat ketidakhadiran guru di SMP Yadika 10 Kosambi sebesar 2.77% dan tingkat ketidakhadiran guru di SMK Yadika 10 Kosambi sebesar 1.34%, dan di SMA Yadika 10 ketidakhadiran sebesar 2.50, selain tingkat kedisiplinan guru yang belum maksimal, tenaga kependidikan di Yadika 10 juga mengalami hal sama.

Berikut ini adalah data tingkat kedisiplinan tenaga kependidikan di Yadika 10 sepanjang tahun 2024.

Tabel.1.3
Rekapitulasi Kinerja Karyawan
(Berdasarkan Instrumen *Graphic Rating Scale*) Tahun 2023 s.d 2025

Tahun	Jabatan/Indikator Kinerja	Kualitas kerja	Kuantitas Kerja	Dapat Dipercaya	Inisiatif	Adaptabilitas	Kerjama	Rerata
2023	<i>Kepala sekolah</i>	90%	84%	90%	86%	88%	90%	88%
	<i>Wasek</i>	85%	81%	82%	80%	81%	80%	82%
	<i>Guru</i>	85%	81%	82%	80%	81%	80%	82%
	<i>Tenaga adm</i>	80%	81%	84%	87%	87%	80%	83%
	<i>Tenaga Lainya</i>	80%	80%	81%	78%	77%	81%	79.5%
2024	<i>Kepala Sekolah</i>	90%	91%	90%	89%	89%	90%	89.83%
	<i>Wasek</i>	78%	80%	85%	83%	82%	79%	81.16%
	<i>Guru</i>	85%	81%	82%	80%	81%	80%	82%
	<i>Tenaga adm</i>	80%	78%	74%	73%	80%	80%	77.5%
	<i>Tenaga lainnya</i>	80%	81%	79%	80%	82%	78%	80%
2025	<i>Kepala Sekolah</i>	95%	90%	92%	92%	92%	90%	91.83%
	<i>Wasek</i>	85%	83%	83%	81%	82%	84%	83%
	<i>Guru</i>	83%	82%	84%	84%	82%	83%	83%
	<i>Tenaga adm</i>	79%	78%	80%	79%	77%	81%	79%
	<i>Tenaga lainnya</i>	82%	81%	81%	80%	79%	82%	81%

Sumber: Diolah berdasarkan Data Kepegawaian Yadika tahun 2023 s.d 2025

Tabel 1.3 di atas menunjukkan hasil kerja dari beberapa pemangku jabatan, di mana kinerja bervariasi jika dikomparasi dari hasil tahun ke tahun. Sekolah adalah jenis organisasi di mana individu dan kelompok bekerja sama untuk

mencapai tujuan dan berinteraksi satu sama lain. Organisasi sekolah terdiri dari banyak kelompok yang berbeda, seperti kepala sekolah, orang tua siswa, tenaga administrasi atau staf, dan guru dan staf fungsional lainnya.

Tabel 1.4

Tingkat kedisiplinan tenaga kependidikan di Yadika 10 Tahun 2024

No	Jenis Karyawan	Jumlah Awal	Jumlah		Jlh Akhir	Naik/Turun	Persentase Kehadiran
			Masuk	Keluar			
1	TU*)	8	1	1	8	Tetap	98.72 %
2	OB	9	0	0	9	Tetap	99.05
3	Security	12	0	0	12	Tetap	100
	Jumlah	29	1	1	29		

Dari Tabel 1.4 di atas terlihat bahwa tingkat persentase kehadiran tenaga kependidikan di Yadika 10 masih belum maksimal, hanya tenaga Security yang sudah mencapai tingkat kehadiran 100%, sedangkan untuk tenaga TU tingkat persentase kehadiran hanya mencapai 98,72% dan OB sebesar 99.05%.

Peran strategis guru dalam meningkatkan kualitas hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kompetensi profesional, budaya organisasi, motivasi kerja, serta dukungan sarana dan prasarana dari sekolah. Guru merupakan bagian dari sumber daya manusia (SDM) yang ada di lingkungan sekolah. Kinerja guru memiliki peran krusial dalam mewujudkan tujuan institusi pendidikan. Permasalahan terkait kinerja menjadi perhatian banyak pihak, di mana kinerja pemerintah berdampak langsung pada masyarakat, sementara kinerja guru dirasakan secara nyata oleh siswa dan orang tua mereka.

Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Kejelasan status kerja dari seorang guru akan mempengaruhi motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya, adaapun status kerja guru di Yadika 10 masih di dominasi oleh status kerja tidak tetap. Berikut ini ditampilkan kondisi status kerja guru di Yadika 10 untuk tahun 2024

Tabel 1.5
Rekapitulasi Keadaan Guru Yadika 10 Tahun 2024

Unit Sekolah	Jumlah Awal			Masuk			Keluar			Jumlah Akhir			Tetap			Tidak Tetap		
	L	P	Jh	L	P	Jh	L	P	Jh	L	P	Jh	L	P	Jh	L	P	Jh
Guru SMP Yadika 10	5	10	15	2	-	2	-	-	-	7	10	17	2	3	5	4	8	12
Guru SMK Yadika 10	8	21	29	-	-	-	-	2	2	8	19	27	3	5	8	5	16	19
Guru SMA Yadika 10	5	11	16	-	-	-	1	-	1	4	11	15	1	4	5	2	8	10

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, dapat diketahui bahwa, dari total 17 tenaga guru yang mengajar di di SMP Yadika 10 Kosambi, hanya 5 orang (29.41%) yang memiliki status kepegawaian tetap, sisanya 12 guru (70.59%) memiliki status kepegawaian tidak tetap. Untuk status kerja guru yang mengajar di SMK Yadika 10 hanya 8 orang (29.62%) yang memiliki status kepegawaian tetap, sisanya 19 guru (70.38 %) memiliki status kepegawaian tidak tetap. Sedangkan di SMA Yadika 10 hanya 5 guru (33,33 %) tetap dan 10 guru (66,67 %) tidak tetap. Individu yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung mengaitkan usaha yang dilakukan dengan hasil kinerja yang dicapai. Ia meyakini bahwa kerja keras merupakan kunci keberhasilan, sedangkan usaha tanpa kesungguhan akan berujung pada kegagalan. Menurut Wursanto (2022), ada motivasi tertentu yang mendorong setiap tindakan atau perilaku manusia untuk rencana yang menjelaskan hubungan antar variable.

Motivasi adalah tenaga, hasrat, dan keinginan yang berasal dari dalam diri manusia yang memotivasi untuk melakukan sesuatu dan melakukan sesuatu. Ini dikaitkan dengan komponen psikologis, yaitu instrinsik. Motivasi intrinsik

mencakup aspek-aspek seperti sikap, kepribadian, latar belakang pendidikan, pengalaman, pengetahuan, serta cita-cita seseorang.

Sementara itu, motivasi ekstrinsik berasal dari faktor luar yang muncul sebagai respons terhadap suatu rangsangan. Salah satu tanda bahwa seorang guru memiliki motivasi tinggi dapat dilihat dari partisipasinya dalam berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah. Berikut ini merupakan data realisasi keikutsertaan guru dalam kegiatan KKGMP untuk Tahun Pelajaran 2024/2025.

Berdasarkan data capaian guru dalam mengikuti KKGMP pada Tahun Pelajaran 2024/2025, terlihat bahwa target belum sepenuhnya tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi guru untuk mengikuti pelatihan masih tergolong rendah. Padahal, motivasi kerja memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja guru sebagai bagian dari upaya mencapai kualitas lulusan yang diharapkan. Motivasi berperan sebagai dorongan internal yang mengarahkan dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu, yang dapat dipengaruhi oleh faktor dari luar maupun karakteristik pribadi. Pada dasarnya, setiap organisasi—termasuk lembaga pendidikan—selalu berupaya agar seluruh unsur di dalamnya, seperti kepala sekolah dan guru, dapat menunjukkan kinerja optimal guna mendukung tercapainya tujuan institusi

Dalam konteks ini, motivasi menjadi aspek krusial karena berperan sebagai pengarah tindakan dan perilaku yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Hasibuan (dalam Kambey, 2010:79) menyatakan bahwa motivasi memiliki kekuatan untuk mendorong semangat kerja, mendorong kolaborasi, meningkatkan efektivitas, serta memaksimalkan potensi individu demi tercapainya kepuasan kerja. Seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi akan terus berusaha mencapai

Budaya organisasi mencakup ideologi, filosofi, nilai-nilai, keyakinan, anggapan, harapan, sikap, serta norma-norma yang dimiliki secara bersama oleh suatu kelompok. Faktor-faktor seperti kondisi kerja dalam tim, gaya kepemimpinan, dan karakteristik organisasi turut memengaruhi terbentuknya budaya tersebut. Selain itu, budaya organisasi juga sangat terkait dengan proses administrasi yang diterapkan. Budaya organisasi dianggap penting karena mencerminkan kebiasaan yang berkembang dalam struktur hierarki dan berfungsi

sebagai pedoman perilaku bagi anggota organisasi. Budaya yang positif dan produktif dapat memperkuat organisasi sekaligus membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh institusi atau perusahaan.

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang memiliki budaya organisasinya sendiri. Inti dari budaya organisasi adalah interpretasi bersama yang dilakukan oleh para anggota organisasi beserta hasil dari aktivitas mereka. Aspek non-fisik dalam budaya organisasi meliputi hal-hal seperti komitmen terhadap pekerjaan, cara berkomunikasi, sikap terhadap tugas, semangat kerja, hubungan antar sesama, harapan, kepercayaan, serta norma dan nilai seperti kejujuran, keadilan, dan kebenaran. Sebagai bagian dari organisasi sekolah, guru berperilaku sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku. Sekolah sebagai agen perubahan selalu mengalami perkembangan, sehingga budaya organisasi di sekolah perlu mampu beradaptasi, memilih, dan berinovasi mengikuti perubahan tersebut. Hal ini sejalan dengan kenyataan bahwa pendidikan dan kebudayaan saling terkait dan tidak dapat dipisahkan; budaya merupakan kehidupan masyarakat, sementara pendidikan pada dasarnya adalah proses pembudayaan yang dinamis.

Perubahan budaya merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan kinerja guru secara optimal. Guru memiliki peran sentral sebagai penggerak dalam menampilkan kinerja yang unggul, sehingga mampu mendorong terciptanya kreativitas dan kemajuan pembangunan sebagai respons terhadap tuntutan orang tua, masyarakat, dunia kerja, industri, pemerintah, bahkan sebagai bentuk tanggung jawab terhadap bangsa dan negara. Budaya kerja yang terbentuk secara positif dan konsisten akan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja yang maksimal. Menurut Bija et al. (2021, 49) budaya kerja dapat mengubah pola perilaku karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Budaya kerja mencerminkan berbagai perilaku positif seperti kerja keras, ketekunan, kedisiplinan, tanggung jawab, produktivitas, motivasi, kreativitas, konsistensi, daya tanggap, dan dinamika. Oleh karena itu, budaya kerja yang kuat memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kinerja dan menjadi sumber inspirasi dalam pengembangan potensi sumber daya manusia, khususnya dalam menumbuhkan kreativitas. Budaya kerja

juga menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja guru, di mana pembentukannya merupakan proses jangka panjang yang sangat dipengaruhi oleh karakter dan kepribadian masing-masing individu.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis ingin meneliti lebih mendalam tentang Kompensasi , Motivasi kerja dan Budaya Organisasi Terhadapa kinerja guru Yadika 10 Kosambi Tangerang, sehingga judul dari tesis ini, **Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Yadika 10 Kosambi Tangerang .**

1.2 Identifikasi, Perumusan, dan Batasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasar latar belakang di atas, maka dapat dihasilkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Kompensasi belum dapat menjamin peningkatan kualitas sekolah.
2. Budaya organisasi yang masih lemah dalam hal kehadiran guru di sekolah.
3. Budaya guru yang belum inovatif dalam hal ketrampilan menggunakan media pembelajaran dengan IT.
4. Motivasi guru dalam hal berafiliasi masih rendah dilihat dari partisipasi guru mengikuti KKGMP.
5. Motivasi untuk berprestasi guru masih kurang ditinjau dari nilai supervisi guru masih ada dibawah rata rata 80.
6. Kinerja para guru Yadika 10 Kosambi Tangerang belum dapat menaikan rata rata Ujian Sekolah secara optimal.
7. Kinerja para guru Yadika 10 Kosambi Tangerang belum dapat mengantarkan para siswa untuk berprestasi di tingkat Kabupaten/Kota ataupun Nasional.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan mengenai identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka perumusan masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Yadika 10 Kosambi Tangerang ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Yadika 10 Kosambi Tangerang ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Yadika 10 Kosambi Tangerang ?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Yadika 10 Kosambi Tangerang ?

1.2.3 Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penelitian ini membatasi ruang lingkup pada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru Tetap Yadika (GTY) serta Guru Tidak Tetap Yadika (GTTY) di Yadika 10 Kosambi Tangerang pada Tahun Pelajaran 2024/2025.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Yadika 10 Kosambi Tangerang.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah

- a. Menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru tetap dan guru tidak tetap di Yadika 10 Kosambi Tangerang.
- b. Menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru tetap dan guru tidak tetap di sekolah Yadika 10 tersebut.

c. Menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru tetap dan guru tidak tetap di Yadika 10 Kosambi Tangerang.

1.4. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penulisan Tesis ini adalah

- a. Diharapkan dari hasil penelitian ini, pimpinan Yadika 10 Kosambi Tangerang dapat mengetahui pengaruh *kompensasi* terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja para guru.
- b. Diharapkan dari hasil penelitian ini, pimpinan Yadika 10 Kosambi Tangerang dapat mengetahui *motivasi kerja* dapat meningkatkan kinerja guru terutama kualitas pelaksanaan belajar-mengajar.
- c. Diharapkan dari hasil penelitian ini, pimpinan Yadika 10 Kosambi Tangerang dapat mengetahui *budaya organisasi* yang baik dapat meningkatkan kinerja para guru demi peningkatan mutu sekolah.
- d. Diharapkan temuan dari penelitian ini, baik secara teoritis maupun metodologis, dapat menjadi referensi atau bahan acuan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan studi serupa, yang pada akhirnya bermanfaat bagi dunia pendidikan.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya terkait pendekatan dalam proses pembelajaran siswa.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, baik dari aspek teoritis maupun metodologis, bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam mengembangkan studi serupa. Selain itu, hasil ini juga diharapkan bermanfaat bagi para praktisi, seperti kepala sekolah dan guru, dalam upaya meningkatkan kinerja guru.
- c. Tesis ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk meraih gelar Magister Manajemen pada program Pascasarjana Universitas Satya Negara Indonesia (USNI) Jakarta.