

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1, menyebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Di sekolah bantuan yang diberikan oleh guru berupa pendampingan kepada peserta didik agar dapat mempelajari hal-hal positif yang menunjang perkembangan pribadi dan wataknya.

Bahasan mengenai kualitas pendidikan di Indonesia adalah kajian berkesinambungan sebagai usaha memperbaiki kualitas pendidikan yang telah dimulai sejak tiga dasawarsa terakhir, dan hingga kini terus dilakukan. Perbaikan tersebut meliputi sarana prasarana, perubahan kurikulum, sistem pengajaran, dan model pembelajaran. Faktanya semua upaya tersebut belum dapat sepenuhnya menunjukkan dampak signifikan sebagai solusi atas permasalahan kualitas pendidikan. Hasil studi Program for International Student Assesment (PISA) menunjukkan bahwa siswa Indonesia mendapat peringkat 62 dari 65 negara di dunia untuk pendidikan sains, teknologi, teknik, dan matematika (STEM). Khususnya, untuk pelajaran sains dan matematika. (Jawa Pos, 14 November

2018) Banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia, diantaranya perilaku belajar, prestasi belajar, kualitas guru, sarana dan prasarana, dan kurang bermaknanya pendidikan bagi pengembangan pribadi dan watak peserta didik yang mengakibatkan menurunnya moralitas dan kesadaran akan makna hakiki kehidupan.

Guru sangat berperan penting dalam pendidikan, guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Guru harus memahami dan menghayati peserta didik yang dibinanya, karena wujud setiap peserta didik tidak sama.

Guru merupakan ujung tombak bagi pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Rencana yang dibuat manajemen sekolah hanya akan menjadi rancangan diatas kertas tanpa pelaksanaan tugas oleh guru. Demikian pentingnya peran guru di sekolah sehingga guru dituntut mempunyai kualitas baik dalam kompetensi-kompetensi yang wajib dikuasanya. Khususnya dalam era globalisasi dimana setiap organisasi pendidikan dihadapkan pada kompetisi yang ketat dan tajam agar memiliki keunggulan kompetitif dibanding pesaing-pesaingnya. Sekolah yang memiliki guru berkinerja baik relatif lebih mudah mencapai tujuan-tujuan sekolah yang dicanangkan. Guru yang mampu menunjukkan keberhasilan organisasi harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dedikasi yang tinggi serta

sikap yang baik, sehingga guru harus mampu mengerjakan segala pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan dapat menjalankannya dengan baik yang pada akhirnya akan memiliki kinerja yang baik.

Kinerja guru merupakan hal yang penting karena kinerja mencerminkan kualitas pengetahuan, keterampilan dan kecerdasan yang dimiliki seorang guru, yang didukung sikap dan watak yang baik dalam mencapai tujuan organisasi. Meningkatnya kinerja guru merupakan cara untuk meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dimana di dalamnya disebutkan bahwa setiap guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Namun untuk memperoleh penghasilan yang lebih itu tidaklah mudah, karena hal tersebut hanya diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru merupakan faktor yang dominan dalam menentukan kualitas pembelajaran. Artinya kalau guru yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran mempunyai kinerja yang bagus, akan mampu meningkatkan kualitas didalam pembelajaran sekolah, dengan salah satu cara memotivasi siswa untuk lebih giat belajar, untuk memotivasi belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru dalam kelas. Berdasarkan Peraturan Menteri

Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, kinerja yang harus dimiliki seorang guru yaitu: (1) Kompetensi Pedagogik, (2) Kepribadian, (3) Sosial, (4) Profesional.

Gambaran mengenai kinerja guru SMP Negeri se Jakarta Selatan dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu ketelitian, prakarsa dalam bekerja, pencapaian hasil kerja, penggunaan sumber daya (bawahan), sistematika dalam melaksanakan pekerjaan, dan karya cipta. Berdasarkan indikator tersebut dapat dilihat gambaran mengenai kinerja guru SMP Negeri se Jakarta Selatan. Hasil survei data dari penelitian awal terhadap 30 orang guru di beberapa SMP Negeri di Jakarta Selatan pada bulan Februari 2018, diperoleh informasi adanya kecenderungan masih belum optimalnya kinerja guru SMP Negeri se Jakarta Selatan.

Hasil survei menunjukkan bahwa 63,33% pernah melaksanakan perbaikan pembelajaran, 53,33% guru pernah menyusun rencana perbaikan pembelajaran, 50,00% guru pernah menganalisis hasil pembelajaran, 43,33% guru pernah melaksanakan pengayaan pembelajaran, 36,67% guru pernah menyusun Lembar Kerja Siswa (LKS), 36,67% guru pernah mempersiapkan instrumen penilaian pembelajaran, 33,33% guru pernah menyusun program tahunan dan semester, 33,33% guru pernah melaksanakan evaluasi sesuai dengan perencanaan, 30,00% guru pernah membuat pemetaan kompetensi dasar, 26,67% guru pernah menetapkan kriteria ketuntasan minimum, 26,67% guru pernah melaksanakan pembelajaran sesuai dengan langkah-langkah yang tertuang dalam RPP, 23,33%

guru pernah menyusun silabus pembelajaran, dan 10,00% guru pernah menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). (Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 1. halaman 181)

Beberapa indikasi lain mengenai masih rendahnya kinerja guru antara lain, guru masih menggunakan pola pembelajaran dengan cara lama yang konvensional yaitu mengajar dengan lebih banyak mengandalkan metode ceramah, sehingga terjadi kejenuhan pada peserta didik dalam pembelajaran. Guru seharusnya lebih kreatif dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan menggali dan mencari cara pembelajaran yang lebih efektif, mudah dipahami dan disukai oleh peserta didik yang akan menimbulkan minat belajar pada peserta didik dan pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Indikasi-indikasi permasalahan di atas dianggap menjadi tolak ukur masih rendahnya kinerja guru SMP Negeri se Jakarta Selatan.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Sehubungan dengan hal di atas, perlu dilakukan perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah. Salah satunya dengan mengkaji berbagai faktor yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja guru di sekolah.

Budaya organisasi diduga merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja seorang guru. Dengan adanya budaya organisasi akan memudahkan anggota dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan membantunya untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi. Setiap organisasi seperti halnya organisasi sekolah memiliki budaya yang dapat berpengaruh pada sikap dan perilaku anggota-anggotanya, terlebih bagi guru yang tidak mengetahui budaya organisasi sekolah, sehingga berpotensi mengganggu nilai-nilai, kepercayaan, dan norma-norma yang sudah berjalan.

Berdasarkan apa yang dikemukakan di atas, penulis melihat fenomena yang terjadi di lapangan, dimana guru-guru di SMP Negeri di Jakarta Selatan dijumpai bahwa nilai-nilai yang pernah ada sedikit demi sedikit mulai pudar seperti yang muda harus menghormati yang tua, yang lebih lama bekerja dengan yang baru bekerja, yang berpendidikan dengan yang kurang berpendidikan. Sehingga peneliti melihat para guru dalam melakukan pekerjaannya hanya berdasarkan rasa takut dengan atasan atau pimpinan jika melakukan kesalahan, bukan didasari dari nilai-nilai kesetiaan pada organisasi. Gambaran fenomena tersebut dapat saja hanya merupakan sifat individu akan tetapi jika berlangsung terus menerus kemungkinan akan dapat menjadi perilaku organisasi, kemungkinan juga dikhawatirkan akan mempengaruhi kepercayaan terhadap nilai-nilai yang ada di organisasi seperti kerja keras, kesetiaan pada sekolah, dan melakukan pekerjaan dengan baik.

Dalam membangun kualitas perlu suatu proses organisasional yang kondusif, perlu ada usaha terus-menerus yang dilakukan antar anggota organisasi melalui budaya organisasi yang akan menjadi pedoman dalam berperilaku bagi anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Sehingga perilaku anggota tersebut dapat terarah dengan baik dan efektif dalam mencapai sasaran yang diinginkan. Keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada kuat lemahnya budaya organisasi, karena kinerja para anggota dan kinerja organisasi serta bagaimana *sense of belonging* para anggota terhadap organisasi tidak akan dapat dipahami secara baik kecuali dengan memahami budaya organisasi tempat seseorang berada dan menjadi bagian di dalamnya.

Disamping faktor budaya organisasi, kepemimpinan transformasional juga diduga berhubungan dengan kinerja guru. Dalam setiap organisasi selalu terdapat seorang pemimpin yang memerintah, mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Melalui peranannya, seorang pemimpin dapat menjadikan organisasi yang dipimpinnya maju atau mundur, efektif atau tidak efektif. Kepala sekolah adalah seorang pemimpin pendidikan yang harus mengampil keputusan yang tepat, mengomunikasikan dan menginformasikan serta menggerakkan berbagai kekuatan sumber daya agar dapat melaksanakan manajemen atau administrasi pendidikan untuk mencapai produktivitas pendidikan yang tinggi. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, sehingga dengan demikian dia mempunyai kewajiban untuk selalu mengadakan pembinaan dalam arti berusaha agar pengelolaan, penilaian, bimbingan, pengawasan, dan pengembangan pendidikan

dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah diduga mempunyai pengaruh yang besar untuk membuat sekolah menjadi maju atau mundur. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan menentukan efektivitas kepemimpinan.

Proses kepemimpinan sering dikatakan sebagai cara untuk mencapai tujuan melalui orang lain secara perorangan atau sekelompok orang yang terdiri dari berbagai individu dengan kebutuhan yang bervariasi. Untuk itu diperlukan kiat-kiat khusus mengatur agar kebutuhan, keinginan, dan kepentingan yang bermacam-macam tersebut dapat terakomodasi sehingga timbul motivasi untuk bekerja secara mandiri dalam mencapai tujuan pribadi maupun kelompok. Pemimpin yang efektif selalu berupaya menggali, memanfaatkan dan meningkatkan kreatifitas anggotanya untuk mencapai prestasi yang tinggi dan berharga.

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses yang memperlihatkan para pemimpin dan pengikut berusaha untuk menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin yang dimaksud adalah kepala sekolah yang sadar akan prinsip perkembangan organisasi sekolah dan kinerja manusia sehingga dirinya berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemotivasian terhadap bawahan (guru dan staf) dan menyerukan cita-citanya yang lebih tinggi serta nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi seperti misalnya keserakahan, kecemburuan, atau kebencian.

Kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam mengarahkan, memberdayakan potensi guru dan memotivasi serta memberikan inspirasi kepada guru dalam menyusun silabus sesuai dengan tujuan terpenting dalam penerapan kurikulum dan menggunakan Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai dengan tujuan dan lingkungan pembelajaran. Kurangnya perhatian kepala sekolah dalam memberikan tantangan dan dukungan kepada guru dalam mengelola kelas secara efektif tanpa mendominasi atau guru sibuk dengan kegiatannya sendiri sehingga semua waktu peserta didik tidak termanfaatkan secara produktif.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja para guru. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan menghasilkan kinerja yang maksimal, dengan motivasi mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan agar kebutuhannya dapat terpenuhi sehingga tujuan yang ingin dicapai merupakan kebutuhan yang harus terpenuhi sehingga seseorang memerlukan motivasi atau dorongan untuk mencapainya.

Motivasi kerja guru berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru karena dorongan dari dalam untuk mengembangkan diri, berinovasi dalam membuat ide-ide baru untuk pengembangan pembelajaran di kelas, pengelolaan kelas yang kondusif dan kreatif akan menambah produktivitas guru dan anak didik. Ketika guru memiliki motivasi yang kuat untuk berkembang maka dia pun akan memotivasi anak didiknya dalam belajar. Guru harus dapat memanfaatkan potensinya dalam menggunakan alat bantu mengajar, media pembelajaran, sumber

pembelajaran baik berupa alat peraga maupun audio-visual dalam meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran. Hal ini juga berpengaruh pada kemampuan guru untuk menganalisis potensi pembelajaran setiap peserta didik dan mengidentifikasi pengembangan potensi peserta didik melalui program pembelajaran yang mendukung siswa mengaktualisasikan potensi akademik, kepribadian, dan kreativitasnya sampai ada bukti jelas bahwa peserta didik mengaktualisasikan potensinya. Guru harus mampu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik dan bersikap antusias dan positif. Guru diharapkan mampu memberikan respon yang lengkap dan relevan kepada komentar atau pertanyaan peserta didik.

Banyak hal yang dapat menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja seorang guru dalam suatu organisasi antara lain kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja, kompetensi guru, lingkungan kerja, promosi jabatan, latar belakang pendidikan, minat, sikap, pengetahuan, kepuasan kerja, pengawasan, disiplin kerja, dan sebagainya. Namun yang menjadi sasaran utama dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Berbicara mengenai kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi.

Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Membahas tentang kinerja, erat kaitannya dengan suatu pendapat bahwa untuk mengetahui hasil kerja yang dicapai personel dalam suatu organisasi maka hal pertama yang harus dilakukan pimpinan adalah melaksanakan penilaian kinerja. Dari hasil penilaian kinerja yang telah dilaksanakan tersebut akan diketahui nilai organisasi dan kinerja organisasi secara menyeluruh apakah kinerja organisasi baik atau tidak dilihat pegawai, pelanggan, dan lingkungan masyarakat.

Guru merupakan unsur pokok sangat penting serta berpengaruh dalam proses pendidikan dan pengajaran. Oleh sebab itu perlu mendapat perhatian yang serius dari segala pihak mengenai tugas dan tanggung jawabnya terutama masalah semangat kerja guru dalam bekerja. Keefektifan guru sangat berpengaruh terhadap kelancaran tugas yang akan dilaksanakan di sekolah.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dipahami bahwa permasalahan kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Masalah-masalah tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut;

1. Budaya organisasi akan menciptakan kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Apabila budaya organisasi lemah, maka kondisi kerja menjadi tidak baik, sehingga kondisi kinerja guru menjadi lemah.
2. Kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh positif bagi guru untuk bekerja. Apabila kepemimpinan transformasional kepala sekolah lemah, maka kondisi kinerja guru juga akan lemah.

3. Motivasi kerja akan membawa guru bekerja dengan penuh semangat sehingga tujuannya akan tercapai. Apabila guru memiliki motivasi kerja rendah, maka kondisi kinerja guru tersebut juga akan rendah.
4. Kepuasan kerja akan membawa guru bekerja lebih bertanggungjawab sehingga dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Apabila kepuasan kerja rendah, maka kinerja guru juga akan rendah.
5. *Team work* sangat diperlukan dalam upaya meningkatkan kualitas hasil kerja. Jika organisasi tidak memiliki kerja sama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan. Apabila *team work* lemah, maka kondisi kerja akan kurang baik sehingga kinerja guru lemah.
6. Kompetensi guru akan membawa guru bekerja secara profesional sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang berhubungan dengan pendidikan. Apabila kompetensi guru lemah, maka kinerja guru juga akan lemah.
7. Kepribadian guru akan dapat mengembangkan kreativitas dan membangkitkan dorongan untuk maju kepada para siswa. Apabila kepribadian guru lemah, maka kinerja guru juga akan lemah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan sebelumnya, terdapat area pembahasan masalah yang cukup luas. Agar penelitian dapat lebih fokus pada variabel-variabel yang dianggap penting saja, maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Ruang lingkup yang akan diteliti dibatasi hanya pada

masalah-masalah yang diduga paling berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Jakarta Selatan, yaitu budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja.

Unit analisis yang akan diteliti adalah guru-guru SMP Negeri di Jakarta Selatan yang berstatus guru PNS dengan masa kerja 30 tahun atau lebih.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dan pembatasan masalah di atas, dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru?
4. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama dengan kinerja guru?
5. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru?
6. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru?

7. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan menemukan upaya peningkatan kinerja guru melalui pengembangan variabel-variabel budaya organisasi, kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja. Untuk keperluan tersebut diperlukan upaya untuk mengidentifikasi kekuatan hubungan variabel-variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini, yaitu dengan menemukan:

1. Kekuatan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru.
2. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru.
3. Kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.
4. Kekuatan hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama dengan kinerja guru.
5. Kekuatan hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.
6. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

7. Kekuatan hubungan antara budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

F. Kegunaan Penelitian

Setiap penelitian yang dilaksanakan diharapkan memiliki kegunaan baik secara teoritis (keilmuan) yaitu menambah wawasan ilmu pengetahuan maupun kegunaan praktis (aplikasi). Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan informasi baru dalam teori-teori tentang kinerja guru disamping juga sintesis-sintesis baru tentang budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja dengan kinerja guru.
 - b. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para pengambil kebijakan di sekolah-sekolah yang bersangkutan. Para pengambil kebijakan yang bisa mengambil hikmah dari referensi tersebut diharapkan bisa lebih baik lagi dalam membuat keputusan-keputusan yang dapat meningkatkan kinerja guru dan tentunya meningkatkan kualitas guru dan sekolah yang bersangkutan.
 - c. Hasil Penelitian ini juga dapat digunakan dalam pengembangan konsep-konsep dan implementasi dari kinerja guru, yang diharapkan dapat meningkatkan fungsi masing-masing warga sekolah mulai dari lembaga,

kepala sekolah, dan dari gurunya sendiri sebagai garda terdepan penentu kualitas sekolah.

2. Kegunaan Praktis

a. Kegunaan Praktis Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi para kepala sekolah dalam meningkatkan peran kepemimpinannya yang antara lain memperbaiki dan meningkatkan hubungan yang positif dengan bawahan langsung serta cara-cara yang efektif dalam membina hubungan dengan bawahan. Kepala sekolah diharapkan lebih bisa memahami apa yang sebenarnya dibutuhkan para guru sebagai bawahannya dan memberikan apresiasi yang lebih baik sebagai bentuk penghargaan pada para guru dan merupakan salah satu cara untuk mendorong guru dalam meningkatkan kinerjanya.

b. Kegunaan Praktis Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, juga memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

c. Kegunaan Praktis bagi Dinas Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan untuk menyusun kebijakan dan program peningkatan kualitas guru SMP Negeri di Jakarta Selatan dalam rangka peningkatan kinerjanya. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan yang berarti sebagai

informasi tambahan bagi para pembuat kebijakan di dinas pendidikan, baik dinas pendidikan kota/kabupaten maupun dinas pendidikan provinsi untuk memberikan kontribusi yang lebih dalam rangka membantu meningkatkan pemahaman tentang kinerja guru khususnya dan peningkatan kualitas sumber daya pendidikan melalui penyelenggaraan seminar-seminar, pelatihan-pelatihan, dan lomba-lomba yang memiliki *prestige* tinggi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak berwenang beserta jajarannya dalam membuat keputusan-keputusan yang tepat dalam meningkatkan kredibilitasnya sebagai pengayom yang dipercaya, menetapkan kebijakan yang tepat dan memikirkan nasib dan masa depan guru.

d. **Kegunaan Praktis Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan juga akan menambah wawasan pengetahuan baru bagi peneliti tentang kinerja guru sehingga meningkatkan pemahaman yang lebih baik terhadap kinerja guru. Pemahaman yang baik ini akan meningkatkan karakter peneliti dalam mengembangkan hubungan baik dengan orang lain. Selain itu peningkatan pemahaman tentang kinerja tersebut diharapkan memunculkan ide-ide baru dan mengembangkan pemikiran-pemikiran pembaharuan berkenaan dengan keberhasilan guru sebagai salah satu upaya dalam peningkatan kualitas pendidikan.

3. **Kegunaan Filosofis**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan keyakinan akan nilai kebenaran dari budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dapat diterapkan dalam kehidupan berorganisasi untuk meningkatkan kinerja, khususnya kinerja guru.

