

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah sarana untuk mencerdaskan bangsa dengan hal tersebut manusia memerlukan pendidikan dalam hidupnya. Pendidikan yang telah di peroleh seseorang dapat meningkatkan kualitas hidup. Setiap individu yang mengikuti proses pendidikan diharapkan memilih kemampuan untuk mencapai semua impian dan tujuan yang telah mereka inginkan, serta mendapatkan pengakuan dari masyarakat sebagai individu yang berkopeten dan berkontribusi. Pendidikan tidak hanya berperan dalam pengembangan pengetahuan, tetapi dalam pembentukan karakter dan keterampilan yang diperlukan untuk berpartisipasi secara aktif di lingkungan sosial.

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia dilaksanakan melalui sistem pendidikan nasional yang disusun dan diatur secara menyeluruh dan terintegrasi. Sistem ini dirancang untuk memastikan bahwa pendidikan dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat dan berjalan secara terarah serta berkesinambungan, sesuai dengan kebutuhan pembangunan bangsa. Dengan demikian, pendidikan menjadi salah satu kunci utama dalam menciptakan masyarakat yang berpengetahuan, berdaya saing, dan mampu bersaing di tingkat global. Sumberdaya manusia adalah individu yang berkontribusi secara produktif dalam menjalankan organisasi, baik di dalam lembaga maupun perusahaan. Mereka dianggap sebagai aset penting yang perlu dilatih dan ditingkatkan kemampuannya. Menurut (Khotijah & Helmy, 2021)

pendidikan merupakan faktor penting dalam pencapaian keberhasilan pembelajaran di kelas, dimana guru harus berfungsi secara profesional. Peranan guru sangat penting dalam mentransformasikan input pendidikan, sehingga tidak mungkin ada peningkatan kualitas sekolahan tanpa perbaikan kualitas guru ((Ariani dan Sugiyanto, 2020 (Desy et al., 2023))). Tujuan pendidikan dasar dapat dicapai melalui peran aktif guru dalam proses pembelajaran, sehingga siswa dapat memahami dan menerapkan materi yang diajarkan sebagai bekal untuk menjalani kehidupan yang layak dalam masyarakat.

Guru yang profesional pasti memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan fondasi utama dan kunci bagi seluruh sumber daya organisasi (wirawan, 2015 (Novalia et al., 2021)). Menurut Gomes (Novalia et al., 2021) kinerja sebagai elemen yang sangat potensial perlu dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi maupun perkembangan pribadi, yaitu sejauh mana karyawan menyelesaikan tugas-tugas mereka baik dari segi kualitas maupun kuantitas. sedangkan kinerja guru adalah hasil kerja yang tercermin dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses pembelajaran, yang didasarkan pada etos kerja dan disiplin profesional dalam pembelajaran (Uno (Sajiwo, 2023)). Faktor yang menjadi penentu terciptanya kinerja guru yang baik itu antara lain kepribadian dan dedikasi, serta pengembangan profesi. Hal tersebut dapat diwujudkan salah satunya dengan menerapkan konsep *Islamic Leadership*, Keadilan Organisasi dan Komitmen Afektif.

Menurut Griffin dan Ebert (Harahap, 2016) *leadership* adalah proses memotifasi untuk mendorong seseorang agar berkomitmen bekerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah inti kepemimpinan. Kemudian kata “Islam” berasal dari *Salima* yang artinya selamat. Dari kata tersebut terbentuklah kata *aslama* atau menyerahkan diri atau tunduk serta patuh (Q.S. Al-Baqarah: 112 (Misbahuddin Jamal, 2011). Orang yang memeluk islam berarti patuh atau tunduk kepada Allah dan mengikuti segala ajaran-Nya. Sedangkan *Islamic Leadership* adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia melaksanakan, disertai dengan karakter yang selaras dengan nilai-nilai islam, menciptakan kepemimpinan yang tidak hanya berlandaskan kewenangan formal tetapi juga membangun kepatuhan yang tulus dari bawahan atau anggota tim (Subhan (Novalia et al., 2021).

Keadilan organisasi adalah persepsi anggota organisasi tentang seberapa adil organisasi memperlakukan anggota organisasi ditempat kerja (Griffin dan Morhead (patras elizabeth et al., 2019). Keadilan dalam organisasi mengharuskan adanya keterbukaan dan transparansi dari pihak pimpinan terhadap karyawan, sehingga tercipta perlakuan yang adil dan sesuai etika.

Menurut Mercurio (Chaidir et al., 2023) komitmen afektif merupakan inti dari komitmen terhadap organisasi. Pernyataan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui adanya komitmen afektif. Pengertian tersebut juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki

komitmen afektif, cenderung menunjukkan keterampilan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memilikinya (Jain & Sullican (Chaidir et al., 2023).

Berdasarkan hasil observasi prapenelitian, diperoleh hasil bahwa SD IT AL - MADINAH Kebumen merupakan sekolah dasar islam yang berdiri sejak tahun 2002, SD IT AL - MADINAH Kebumen beralamat di Jalan Tentara Pelajar No 48 Komplek Islamic Center Kebumen. SD IT AL - MADINAH Kebumen memiliki tujuan untuk mendidik siswa menjadi pribadi muslim yang siap menjalankan kehidupan dunia dan akhirat dengan keberhasilan dan kemenangan. Pendidikan yang di terapkan di SD IT AL - MADINAH Kebumen yaitu pendidikan berkarakter. Pendidikan berkarakter ada dua kata yaitu pendidikan dan karakter. Pendidik menurut Ki Hajar Dewantara (Yunus, 2014) adalah upaya untuk memajukan budi, pekerti, pikiran, serta jasmani agar dapat memajukan kehidupan yang selaras dengan alam dan masyarakat. Sedangkan karakter menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seorang dari yang lain. Implementasi pendidikan karakter melalui organisasi pembelajaran disekolahan lebih ditekankan pada keteladanan dalam menilai pada kehidupan nyata, baik di sekolah maupun wilayah publik. Penerapan pendidikan karakter dicapai dari program yang berbasis akhlak baik. Pelaksanaan sholat, misalnya murid dapat sholat dengan tenang tanpa suara, melakukan gerakan dengan percaya diri, dan berzikir di akhir sholat. Siswa juga bersikap baik kepada guru, ditandai dengan kalimat

ucapan kepada guru dengan lemah lembut dan menghindari kata kasar. Berdasarkan wawancara penulis dengan kepala sekolah, sebelum memulai pembelajaran, guru juga menyampaikan landasan tauhid pada awal pembelajaran, yang diikuti dengan motivasi untuk membangkitkan semangat siswa dalam mengikuti proses belajar dan asmaul husna yang selalu di kumandangkan setiap pagi. Rangkaian kegiatan ini tidak hanya menambahkan nilai-nilai spiritual, tetapi juga memberikan dorongan positif yang membangun antusias saat pembelajaran dimulai.

Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam pendidikan, sehingga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kualitas guru agar dapat memberikan dampak positif. Berbagai strategi dan penilaian diperlukan untuk meningkatkan mutu guru agar dapat mengikuti perkembangan zaman dan teknologi. Penilaian kinerja guru ini sangat penting bagi SD IT AL - MADINAH Kebumen agar dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini merupakan hasil dari observasi dan wawancara dengan kepala sekolah, guru di SD IT AL - MADINAH Kebumen berjumlah 36 orang. Penilaian guru dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel I-1

Data Supervisi Guru SDIT AL - MADINAH Kebumen

Nilai Guru	Golongan	Jumlah Guru Th	Prosentase	Jumlah Guru Th	Prosentase
		2023/2024		2024/2025	
91-100	Sangat Baik	8	22%	17	47%
81-90	Baik	20	55%	17	47%
71-90	Cukup Baik	8	22%	2	5%

Jumlah seluruh guru	36	36
Rata-rata nilai	84,02	89

Sumber : SD IT AL - MADINAH Kebumen, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 kinerja guru mengalami peningkatan dari tahun 2023/2024 hingga tahun 2024/2025. Rata-rata hasil supervisi guru meningkat dari 84,02 menjadi 89 pada tahun 2024/2025. Pada tahun 2023/2024, 22% guru mendapatkan nilai sangat baik dan 55% mendapatkan nilai baik . Pada tahun 2024/2025 terjadi peningkatan dengan 47% guru mendapatkan nilai baik dan 47% mendapat nilai sangat baik. Kinerja atau kemampuan guru SD IT AL - MADINAH Kebumen mengalami kenaikan hal ini perlu di pertahankan atau di tingkatkan karna perkembangan dunia pendidikan juga bersifat dinamis, sehingga di perlukan pengawasan atau control dari kepala sekolah agar bisa tetap mempertahankan kinerjanya. Kinerja Guru merupakan salah satu sumber daya organisasi yang diharapkan memiliki kinerja optimal. Dengan kinerja yang tinggi, prestasi belajar peserta didik akan meningkat, yang pada hakikat mutu pendidikan. Guru yang berkinerja baik selalu berupaya menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal, tanpa memandangnya sebagai beban, melainkan sebagai bentuk cinta terhadap profesi yang dijalankan.

Dengan adanya karakter pembelajaran di SD IT AL - MADINAH Kebumen maka memerlukan pemimpin islami yang mempunyai karakter tersebut. Islamic leadership adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi seseorang agar bersedia untuk melakukan aktivitas yang diiringi dengan syariat islam. Kepemimpinan islam menekankan pentingnya

penerapan prinsip-prinsip islam dalam proses pengambilan keputusan. Dalam organisasi kepemimpinan islam diartikan sebagai suatu konsep di mana seorang pemimpin menerapkan prinsip-prinsip islam untuk membimbing bawahannya dalam pengembangan profesional dan spiritual. Tingkat religius cenderung memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individu, karena nilai-nilai religius serta etos kerja dan organisasi saling terkait (Ali & Ahmed (Desri et al., 2023)). Berdasarkan observasi dilapangan, kepemimpinan islam juga di terapkan di SD IT AL - MADINAH Kebumen dengan berbasis sistematika wahyu. Sistematika wahyu, yang menjadikan manhaj lembaga Hidayatullah, mengajarkan pengenalan kepada Alloh SWT melalui wahyu-wahyu pertama pada masa awal kenabian. Salah satu wahyu tersebut, yaitu Surat Al-Muddassir, menekankan pentingnya menjaga kesucian pakaian dalam arti akhlak, hati dan jiwa, menjauhi perbuatan syirik, serta berdakwah tanpa mengharapkan imbalan. Tidak hanya itu pemimpin di SD IT AL - MADINAH Kebumen juga bertindak dengan jujur dan adil hal tersebut di terapkan pada saat rapat koordinasi setiap hari sabtu yang selalu membahas laporan pengeluaran kegiatan-kegiatan. Kepala sekolah SD IT AL - MADINAH Kebumen juga selalu menerapkan pentingnya tawakal dan istiqamah dalam menanggapi hambatan kesulitan. Orang dengan tingkat religiuitas yang tinggi cenderung memiliki tanggung jawab moral yang besar atas pekerjaannya dan bekerja dengan tulus untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini juga tercermin di SD IT AL - MADINAH Kebumen kepala sekolah selalu menerima kritik dan saran dengan sikap yang lapang dada .

Sehubungan dengan islamic leadership, kinerja guru di SD IT AL - MADINAH Kebumen juga menginginkan pemimpin yang adil dalam organisasi. Keadilan organisasi ini berhubungan dengan bagaimana proses pengambilan keputusan, distribusi sumber daya, dan interaksi dengan anggota organisasi. Guru yang merasakan keadilan organisasi yang tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka mengerjakan tugasnya. Keadilan organisasi akan menguatkan guru dalam melakukan suatu pekerjaannya.

Menurut kristanto (2015) serta Purwanto dan Bagyo (Donal Mon & Jennifer, 2022), tempat kerja yang memperlakukan karyawan dengan adil, melalui pembagian gaji yang sesuai dengan kinerja dan perlakuan yang merata bagi seluruh karyawan, dapat menciptakan kondisi kerja yang baik dan berkelanjutan, dimana setiap individu merasa diperlakukan secara merata dalam organisasi, dengan keadilan dalam keputusan pimpinan serta kesetaraan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab. Keadilan organisasi juga di terapkan di SD IT AL - MADINAH Kebumen melalui sistem penghargaan, dimana guru yang hadir tepat waktu memperoleh poin absensi yang berdampak pada peningkatan gaji. Selain itu, kompensasi kinerja di SD IT AL - MADINAH Kebumen juga di bedakan antara guru baru, guru yang telah lama mengabdikan dan sesuai jabatan, sehingga menciptakan rasa nyaman dan adil di lingkungan sekolah ini. Tidak hanya hal itu proses penilaian kinerja pada organisasi ini juga dilakukan dengan adil dan transparan, seluruh proses dari mulai, kriteria hingga hasil di sampaikan secara jelas pada karyawan sehingga dapat dipahami kinerjanya dan apa yang harus di perbaiki,

tidak hanya hal tersebut kepala sekolah juga memberi apresiasi dan pujian terhadap guru yang berprestasi secara ternika pada rapat rutin. Guru guru yang lama mengabdikan di SD IT AL - MADINAH Kebumen yang lebih dari 5 tahun bisa mendaftar untuk ikut sertifikasi dari sekolah tersebut, jadi di sekolah tersebut pengembangan karirnya menjamin dan baik untuk kedepannya. Organisasi pada SD IT AL - MADINAH Kebumen juga sangat memperhatikan masukan masukan yang di berikan oleh karyawan. Dengan hal tersebut, guru-guru merasa lebih dihargai dan diperhatikan, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen afektif mereka, yaitu rasa keterikatan emosional dan loyalitas yang kuat terhadap sekolah. Sebab ketika guru merasa dihargai dan diakui, mereka akan merasa lebih percaya diri dan mempunyai rasa ketertarikan emosional yang lebih kuat terhadap pekerjaan mereka. Segala bentuk penghargaan terhadap guru juga dapat meningkatkan motivasi guru untuk bekerja lebih baik serta memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap sekolah dan siswa.

Menurut Sutrisno (Kuswanti et al., 2021) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan juga menjadi salah satu dimensi dalam berorganisasi adalah komitmen afektif, komitmen afektif adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Mulyadi, Kamaluddin, & Maharani (Soni, 2021) komitmen afektif terjadi apabila karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan karena ada ikatan emosional (*emotional attachment*), berupa perasaan bahagia berada dalam organisasi, memiliki arti yang penting dalam menjadi bagian dari

keluarga dalam organisasi. Mayer Backer, & Vandenberghe (Soni, 2021) juga menjelaskan bahwa komitmen afektif bertumbuh dengan baik karena individu terlibat dalam pekerjaan sehingga penguasaan keterampilan dalam pengalaman baru membuat merasa puas. Fenomena serupa terjadi di SD IT AL - MADINAH Kebumen, dimana hasil observasi menunjukkan bahwa terdapat guru yang telah mengabdikan selama 7 tahun bahkan lebih. Hal ini menceminkan bahwa para guru merasa nyaman menjadi bagian dari keluarga di SD IT AL - MADINAH Kebumen. Tidak hanya itu karyawan juga berusaha memberikan yang terbaik untuk mendukung pencapaian sebuah organisasi. Mempertahankan guru terutama dengan pengalaman dan modal intelektual yang dimiliki, menjadi semakin penting dari waktu ke waktu. Hal ini merupakan ciri khas organisasi dalam menghadapi persaingan dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja para guru.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai bagaimana kinerja guru dapat dipengaruhi oleh adanya konsep *Islamic Leadership*, keadilan organisasi, serta komitmen afektif. Maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Islamic Leadership*, Keadilan Organisasi dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Guru di SD IT AL - MADINAH Kebumen”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang diperoleh, kinerja guru di SD IT AL - MADINAH Kebumen sangat baik namun belum memiliki peningkatan setiap tahunnya, maka dari itu diperlukan pembenahan

terhadap kinerja guru dengan menitik beratkan penilaian melalui *Islamic Leadership*, Keadilan Organisasi, dan Komitmen Afektif oleh karna itu, dirumuskan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Islamic Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD IT AL - MADINAH Kebumen?
2. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD IT AL - MADINAH Kebumen?
3. Apakah Komitmen Afektif berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD IT AL - MADINAH Kebumen?
4. Apakah *Islamic Leadership*, Keadilan Organisasi, dan Komitmen Afektif berpengaruh secara bersama-sama secara simultan terhadap Kinerja Guru SD IT AL - MADINAH Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Penulis menyadari adanya keterbatasan dalam penulisan dalam menyusun skripsi ini, maka penulis memberikan batasan pada setiap variabel agar tidak terlalu luas dan menyimpang dalam menjelaskan. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Membatasi populasi penelitian ini adalah guru SD IT AL - MADINAH Kebumen.
2. Variabel Kinerja Guru

Menurut Hamzah B Uno (Apriliani et al., 2024) Kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan pendidik terkait dengan tugas yang di berikannya dan juga merupakan tanggung jawabnya. Kinerja

guru juga bisa diartikan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan.

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan oleh Sondang P. Siagian (Apriliani et al., 2024) maka terdapat indikator yang digunakan pada variabel kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja
 - b. Ketepatan Waktu
 - c. Inisiatif
 - d. Kemampuan
 - e. Komunikasi
3. Variabel Islamic Leadership

Menurut Subhan (Novalia et al., 2021) Islamic Leadership adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi seseorang untuk bersedia melakukan aktivitas yang diiringi dengan karakteristik individu tersebut yang dekat dengan prinsip - prinsip islam, sehingga kewenangan yang di milikinya mempunyai efek kepengikutan dari bawahannya/ staf. Kemudian perbedaan *Islamic Leadership* dan konsep islami pada umumnya terletak pada aspeknya. Konsep islami pada umumnya berfokus pada aspek seperti ibadah, akhlak, dan muamalah, sedangkan *Islamic Leadership* lebih kepada aspek kepemimpinan serta pengelolaan organisasi dengan menggunakan prinsip – prinsip islami seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya.

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan oleh (Wynne Vallenza, 2023), maka Indikator yang di gunakan variabel *Islamic Leadership* adalah sebagai berikut :

- a. Mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT
- b. Dapat dipercaya
- c. Ikhlas dalam mengabdikan
- d. Senang bergaul ramah tamah
- e. Kebijakan

4. Variabel Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi sebagai suatu tingkat dimana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja Gipson et al. (Sajiwo, 2023). Keadilan organisasi merupakan bentuk gambaran umum pada persepsi atau sudut pandang seorang mengenai keadilan yang terjadi pada suatu organisasi atau di tempat bekerja.

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan menurut Lambert dan Hogam (Sutono et al., 2022) membagi keadilan organisasi menjadi empat indikator, yaitu:

- a. Sikap pimpinan yang adil
- b. Meratanya kesempatan untuk promosi
- c. Kerjasama yang diakui
- d. Adilnya prosedur penilaian

5. Komitmen Afektif

Menurut Meyer dan Allen dalam Susanto & Gunawan (Ariyani & Sugiyanto, 2020) Komitmen Afektif terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari perusahaan karena adanya ikatan emosional. Karyawan mengakui adanya kesamaan antara dirinya dan perusahaan, sehingga menunjukkan perhatian dan secara konsekuen membentuk komitmen yang mengesankan.

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan oleh Allen dan Mayer, Nurandiri (Ariyani & Sugiyanto, 2020), maka terdapat indikator yang digunakan pada variabel komitmen afektif adalah sebagai berikut:

- a. Identifikasi dengan Organisasi
- b. Kesetiaan terhadap Organisasi
- c. Keterkaitan secara Emosional
- d. Keterlibatan dalam Tujuan Organisasi

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang, rumusan masalah, dan batasan masalah terkait dengan kinerja guru SD IT AL - MADINAH Kebumen yang di pengaruhi oleh faktor *Islamic leadership*, Keadilan Organisasi, dan Komitmen Afektif, yang telah di paparkan, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk

1. Mengetahui pengaruh *Islamic Leadership* terhadap kinerja guru di SD IT AL - MADINAH kebumen.
2. Mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja guru di SD IT AL - MADINAH kebumen.

3. Mengetahui pengaruh Komitmen Afektif terhadap kinerja guru di SD IT AL - MADINAH kebumen.
4. Mengetahui pengaruh *Islamic leadership*, Keadilan Organisasi, dan Komitmen Afektif terhadap kinerja guru di SD IT AL - MADINAH kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik bagi ilmu pengetahuan yang selalu berkembang pesat maupun bagi para peneliti yang memberikan sumbangan ilmu pengetahuan adapun beberapa manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diantaranya adalah:

- a. Bagi Universitas Putra Bangsa, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai menambah referensi dalam kepustakaan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Menambah pengetahuan tentang pengaruh *Islamic leadership*, Keadilan Organisasi, dan Komitmen Afektif terhadap kinerja guru.
- c. Menambah pustaka mengenai pengaruh *Islamic leadership*, Keadilan Organisasi, dan Komitmen Afektif terhadap kinerja guru.

d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mengembangkan teori penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti memberikan informasi dan dijadikan bahan dasar bagi peneliti selanjutnya mengenai permasalahan yang sama
- b. Bagi instansi sekolah SD IT AL - MADINAH Kebumen diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik lagi kedepannya dan dapat menjadi referensi pengambilan keputusan untuk berbagai kebijakan yang berkaitan dengan kinerja guru agar semakin naik.

