

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Guru memiliki peran penting dalam dunia pendidikan. Peran guru dalam dunia pendidikan cukup banyak, yakni sebagai pentransfer ilmu, pendidik, pengayom, dan pembina bagi siswa. Banyaknya peran yang harus dikerjakan guru, telah membuat guru menjadi pusat perhatian dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh sebab itu, guru selalu dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

Kualitas guru sampai saat ini tetap menjadi persoalan yang penting, karena pada kenyataannya keberadaan guru di berbagai jenjang, dari Taman Kanak-kanak sampai Sekolah Menengah Atas oleh sebagian kalangan dinilai jauh dari kinerja yang distandarkan. Guru tidak hanya menyampaikan teori-teori akademis saja tetapi teladan yang digambarkan dengan perilaku seorang guru dalam kehidupan sehari-hari. Selayaknya, seseorang yang bercita-cita untuk menjadi guru didasari oleh sebuah idealisme yang luhur, untuk menciptakan para siswa sebagai generasi penerus yang berkualitas. Pendidikan harus mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas. Oleh sebab, untuk mewujudkan hal tersebut maka diperlukan tenaga pendidik yang memiliki kinerja tinggi.

Kenyataannya tidak setiap guru memiliki kinerja tinggi. Sebagian guru masih memiliki kinerja rendah dapat diketahui melalui laporan hasil penelitian yang dilakukan oleh [1], bahwa kinerja guru rendah dipengaruhi oleh kemampuan guru

dalam mengajar, baik itu guru di SD, SLTP, SLTA, dan SMK. Guru memiliki kemampuan dalam menguasai materi hanya menguasai 27,67% dari materi yang seharusnya. Persentase tersebut masih di bawah batas ideal, yaitu minimum 75%. Hal ini dapat terjadi karena 40% guru di SMP dan SMA mengajar bidang studi di luar bidang keahliannya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, ternyata guru di SMA N 1 Bagan Sinembah Kab.Rokan Hilir terkadang datang terlambat dan pulang cepat, bahkan terkadang ada guru yang terlambat masuk kantor setelah jam istirahat, belum lagi adanya guru yang terkadang menunda-nunda pekerjaan. Hal demikian menyebabkan siswa terkadang sulit untuk menemui guru yang hendak ditemuinya, sehingga mereka harus kembali lagi dihari yang lain. Hal demikian memerlukan perhatian dari seorang pemimpin untuk memberikan motivasi agar guru dapat bekerja efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Berikut ini data penilaian hasil kerja guru SMA Negeri 1 Bagan Sinembah Kab.Rokan Hilir sebagai berikut :

Tabel 1.1
Standar Penilaian Hasil Kerja Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinembah

Skor	Nilai	Bobot
5	>202	Sangat Tinggi
4	151-200	Tinggi
3	102-150	Sedang
2	51-101	Rendah
1	<50	Sangat Rendah

Sumber : SMA Negeri 1 Bagan Sinembah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa di SMA Negeri 1 Bagan Sinembah Kab.Rokan Hilir terdapat penilaian kinerja terhadap guru-guru yang diukur dari hasil kerja guru. Berikut ini hasil penilaian kinerja guru di SMA Negeri 1 Bagan Sinembah Kab.Rokan Hilir tahun 2015-2019 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rata-Rata Kinerja Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinembah

Tahun	Nilai Rata-Rata	Skor	Bobot
2015	104	3	Sedang
2016	112	3	Sedang
2017	163	4	Tinggi
2018	104	3	Sedang
2019	159	4	Tinggi

Sumber : SMA Negeri 1 Bagan Sinembah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa prestas kerja karyawan mengalami fluktuasi dari tahun 2015-2019, pada tahun 2015 prestasi kerja pegawai di SMA Negeri 1 Bagan Sinembah Kab.Rokan Hilir memiliki nilai rata-rata sebesar 104, dengan skor 3 dan bobot pretasi “sedang”, pada tahun 2016 prestasi kerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 112, dengan skor 3 dan bobot prestasi “sedang”, pada tahun 2017 mengalami peningkatan yaitu sebesar 163, dengan skor 4 dan bobot prestasi “tinggi” tetapi pada tahun 2018 kembali mengalami penurunan dengan nilai 104, dengan bobot 3 dan prestasi kerja “sedang” dan bapa tahun 2019 kembali mengalami peningkatan dengan nilai 159 dengan skor 4 dan bobot “tinggi: Terjadinya fluktuasi terhadap kinerja guru ini mungkin disebabkan oleh faktor kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, serstifikasi guru dan kompetensi guru.

Hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat bagi penentuan kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru. Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Lain halnya bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui butir-butir tugas, sehingga dapat dijadikan sarana perbaikan kualitas kinerjanya[2].

Faktor pertama yang mempengaruhi terjadinya fluktuasi kinerja guru yaitu kepuasan kerja. Menurut [7] berpendapat bahwa orang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan (*discrepancy*) antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan. Meskipun terdapat perbedaan akan tetapi kalau perbedaan tersebut positif maka karyawan akan merasa puas. Selain itu, semakin besar kebutuhannya yang terpenuhi maka karyawan akan semakin puas, begitu pula sebaliknya. Kepuasan kerja seseorang individu tergantung karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan (*equity*) antara yang diharapkan dengan kenyataan [8].

Berdasarkan hasil pra survey di lapangan, terdapat beberapa fakta yang menunjukkan rendahnya kepuasan kerja pada guru di sekolah atau objek penelitian.

Untuk melihat tingkat kepuasan kerja guru, maka peneliti melakukan pra survey kepada 30 orang guru di SMA Negeri 1 Bagan Sinembah Kab.Rokan Hilir sebagai berikut :

Tabel 1.3.
Hasil Pra Survey 30 Responden Mengenai Faktor Yang Menyebabkan Ketidakpuasan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Bagan Sinembah Kab.Rokan Hilir

No	Faktor yang Menyebabkan Ketidakpuasan Kerja	Jumlah Jawaban	Dalam persen (%)
1	Beban Kerja	5	16%
2	Pembagian Unit Kerja (Rekan Kerja)	3	10%
3	Penempatan Kerja	4	13%
4	Sistem Promosi	10	33%
5	Kompensasi	3	10%
6	Kepemimpinan	3	10%
7	Sudah Merasa Puas	2	6%

Sumber: Data Primer (Olahan, 2020)

Di dalam pra survei yang dilakukan setiap responden diberikan kesempatan untuk memilih 1 dari 7 pilihan yang diberikan oleh peneliti mengenai faktor-faktor yang menyebabkan ketidakepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Bagan Sinembah Kab.Rokan Hilir, Responden dalam pra survey hanya diberikan 1 pilihan karena peneliti memfokuskan pada tingkat ketidakpuasan kerja dan faktor yang responden anggap paling berpengaruh dalam tingkat kepuasan kerja mereka. Dalam hasil pra survey tersebut pada tabel 1.3 terlihat bahwa faktor yang paling dominan, yaitu sebesar 33% atau sebanyak 10 jawaban adalah faktor promosi jabatan. Sedangkan faktor beban kerja menempati di urutan kedua dengan jumlah 16% atau

sebanyak 5 jawaban, didalam pra-survei yang dilakukan, peneliti mendapati bahwa dari jumlah 30 responden yang diberikan kesempatan menjawab hanya ada 6% atau sebanyak 2 jawaban yang memilih sudah merasa puas dengan pekerjaan mereka, hal ini menjadi perhatian dari peneliti bahwasanya terdapat ketidak puasan bekerja dari guru di SMA Negeri 1 Bagan Sinembah Kab.Rokan Hilir.

Penelitian yang dilakukan oleh [1], menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, selain itu penelitian yang dilakukan oleh [4] yang juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan penelitian yang dilakukan oleh [5] yang juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin puas seorang guru dalam mengajar, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan yang akan berdampak pada proses belajar mengajar dikelas.

Faktor kedua yang mempengaruhi terjadinya fluktuasi kinerja guru yaitu gaya kepemimpinan. Menurut [6] gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seseorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku pegawai. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya.

Permasalahan yang terjadi berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Bagan Sinembah Kab.Rokan Hilir yaitu kurang terjalinnya

komunikasi interpersonal antara guru dengan kepala sekolah. Kurangnya komunikasi interpersonal tersebut disebabkan oleh kurangnya waktu berkomunikasi. Kepala sekolah memiliki tugas memimpin warga sekolahnya sekaligus mengajar. Begitu pula dengan guru yang memiliki jam mengajar yang sangat padat, karena jumlah guru yang belum memadai. Oleh sebab itu, guru memiliki keulitan untuk bertukar pikiran atau diskusi secara langsung dengan kepala sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh [7], yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, penelitian yang dilakukan oleh [8], yang juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru serta penelitian yang dilakukan oleh [9] yang juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik kepala sekolah dalam memimpin dan memberikan arahan kepada guru, maka kinerja guru akan terus mengalami peningkatan.

Faktor lainnya yang juga tidak kalah penting yang mempengaruhi terjadinya fluktuasi kinerja guru yaitu sertifikasi guru. Dalam penelitian [12] guru wajib mengikuti sertifikasi, karena dengan sertifikasi seorang guru akan meningkatkan kemampuan dan keterlibatannya dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Undang-Undang Tahun 2005 Nomor 14 Guru dan Dosen menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan dari mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Dalam [13] mengatakan bahwa dengan sertifikasi diharapkan guru menjadi pendidik

profesional, yaitu berkompotensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidikan setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Oleh karena itu, lewat sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidikan yang profesional, yaitu yang berpendidikan minimal S-1/D-4 dan berkompotensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan sertifikat pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Atas profesinya itu, guru berhak mendapatkan imbalan (*reward*) berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok.

Sertifikasi Guru banyak dibicarakan masyarakat Indonesia saat ini banyak yang menulis bagaimana pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru bahwa dengan adanya sertifikasi guru tidak hanya untuk mendapatkan sertifikat saja diharapkan kinerja guru menjadi lebih baik, guru yang telah disertifikasi diharapkan bisa menjadi tim pengajar yang baik yang berfungsi sebagai pendidik, pembimbing dan pelatih

Faktor terakhir yang mempengaruhi terjadinya fluktuasi kinerja guru yaitu kompetensi guru. Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya.[4] Seseorang disebut kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, ketrampilan dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan/atau diakui oleh lembaga/ pemerintah.⁵ Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,

dijelaskan bahwa: “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. [3].

Rendahnya kompetensi dan pendidikan guru berdampak pada hasil nilai yang diperoleh siswa. Peringkat indeks pengembangan manusia (*Human Development Index*) di Indonesia masih sangat rendah. Menurut data tahun 2019 dari 117 negara yang disurvei, Indonesia berada pada peringkat 112 dan pada tahun dibawah Vietnam yang berada di peringkat 1011. Mutu akademik di bidang IPA, matematika, dan kemampuan membaca sesuai hasil penelitian *Programme for International Student Assesment* (PISA) menunjukkan bahwa dari 41 negara yang disurvei untuk bidang IPA Indonesia berada pada peringkat 39, untuk Matematika dan kemampuan membaca menempati peringkat 38. Berdasarkan laporan tersebut dapat diketahui bahwa Indonesia masih tertinggal dari negara-negara seperti Malaysia, Singapura, dan Thailand.

Ditambahkan oleh [10], bahwa mutu pendidikan Indonesia dianggap masih rendah karena lulusan dari sekolah dan perguruan tinggi yang belum siap memasuki dunia kerja karena minimnya kompetensi yang dimiliki. Bekal kecakapan yang diperoleh di lembaga pendidikan belum memadai untuk digunakan secara mandiri, yang terjadi di lembaga pendidikan hanya *transfer of knowledge* semata yang mengakibatkan peserta didik tidak inovatif, kreatif bahkan tidak pandai dalam menyiasati persoalan-persoalan di seputar lingkungannya.

Penelitian yang dilakukan oleh [11] yang menemukan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, selain itu penelitian yang dilakukan oleh [10] yang juga menemukan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan penelitian yang dilakukan oleh [12] yang juga menemukan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin banyak seorang guru dalam melakukan pelatihan dan peningkatan kemampuannya, maka akan dapat meningkatkan kinerja guru tersebut.

Berdasarkan penjelasan yang diangkat, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sertifikasi Guru dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMA Negeri 1 Bagan Sinembah Kab.Rokan Hilir”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan indentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Masih adanya guru yang datang terlambat sehingga mengganggu proses belajar mengajar.
2. Masih adanya guru yang menunda-nunda pekerjaannya sehingga keterlambatan dalam melaporkan nilai siswa.
3. Terjadinya fluktuasi kinerja guru SMA Negeri 1 Bagan Sinembah Kab.Rokan Hilir.

4. Masih banyaknya guru yang belum puas mengajar di SMA Negeri 1 Bagan Sinembah Kab.Rokan Hilir.
5. Kurang terjalannya komunikasi interpersonal antara guru dengan kepala sekolah
6. Kepala sekolah memiliki tugas memimpin warga sekolahnya sekaligus mengajar sehingga terjadinya kekurangan dalam memimpin.
7. Masih banyaknya guru yang belum tersertifikasi sesuai peraturan pemerintah.
8. Guru yang lulusan SMA memiliki kesusaan dalam melakukan sertifikasi.
9. Masih banyaknya guru yang belum memiliki kompetensi yang baik.
10. Rendahnya kompetensi dan pendidikan guru berdampak pada hasil nilai yang diperoleh siswa.

1.3.Batasan Masalah

Untuk memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, maka penulis memfokuskan menganalisa variabel bebas yaitu kualitas gaya kepemimpinan kepada sekolah (X_1), sertifikasi guru (X_2) dan kompetensi guru (X_3), variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) serta kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada SMA Negeri 1 Bagan Sinembah Kab.Rokan Hilir.

1.4.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah tersebut, masalah penelitian ini dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir ?

2. Bagaimana pengaruh sertifikasi guru terhadap kepuasan kerja pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir ?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi guru terhadap kepuasan kerja pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir ?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah,sertifikasi guru dan kompetensi guru terhadap kepuasan kerja pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir ?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir ?
6. Bagaimana pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir ?
7. Bagaimana pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir ?
8. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir ?
9. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, sertifikasi guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir ?
10. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dimediasi kepuasa kerja sebagai variabel intervening pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir ?
11. Bagaimana pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru dimediasi kepuasa

kerja sebagai variabel intervening pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir ?

12. Bagaimana pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dimediasi kepuasa kerja sebagai variabel intervening pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir ?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Berpijak pada rumusan masalah yang dijelaskan diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir.
2. Bagaimana pengaruh sertifikasi guru terhadap kepuasan kerja pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir.
3. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh kompetensi guru terhadap kepuasan kerja pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir.
4. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah,sertifikasi guru dan kompetensi guru terhadap kepuasan kerja pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir.
5. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir.

6. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir.
7. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir.
8. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir.
9. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, sertifikasi guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir.
10. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dimediasi kepuasa kerja sebagai variabel intervening pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir.
11. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru dimediasi kepuasa kerja sebagai variabel intervening pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir.
12. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dimediasi kepuasa kerja sebagai variabel intervening pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dan kontribusi sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, sertifikasi guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Guru SMA Negeri 1 Bagan Sinebah Kab. Rokan Hilir.

b. Bagi Sekolah

Dengan adanya penelitian ini diharapkan manajemen perusahaan lebih mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru sehingga kepala sekolah dapat memperbaikinya sehingga kinerja guru akan mengalami peningkatan.

c. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai gambaran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, sertifikasi guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sehingga dapat mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan kinerja guru dengan fokus pada manajemen sumber daya manusia.