**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, dan yang mampu bersaing dengan Negara maju, diperlukan guru serta tenaga kependidikan yang profesional. Guru merupakan penentu utama sebagai ujung tombak keberhasilan di bidang pendidikan. E. Mulyasa, (2008 : 8-9) sedikitnya ada tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai pengajar yaitu : (a) Rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, (b) Kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, (c) Rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, *(classroom* *action research*), (d) Rendahnya motivasi berprestasi, (e) Kurang disiplin, (f) Rendahnya komitmen profesi, (g) serta Rendahnya kemampuan manajemen waktu.

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. Penyelenggaraan pendidikan yang bermutu dan berdaya saing, harus di sikapi dengan sungguh-sungguh mengingat persaingan yang semakin ketat di era globalisasi, yaitu keadaan yang serba cepat dan serba canggih, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi untuk meningkatkan kinerjanya. Suatu sekolah dianggap sudah berhasil adalah dengan perolehan nilai Ujian Nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal. Sekolah yang perolehan nilai ujian nasionalnya paling tinggi dan tingkat kelulusannya setiap tahun selalu meningkat dan dianggap sudah berhasil dan akan mendapat kepercayaan masyarakat. namun keberhasian siswa belum tentu keberhasilan prestasi siswa adalah hasil kinerja guru. Seperti halnya di SMP AL-Husainiyyah yang terletak di Jalan Bukit Jarian Bandung, berikut hasil perolehan nilai UN dan prosentase kelulusan tiga tahun terakir.

**Tabel I.I. Rata-Rata Nilai Ujian Nasional dan Kelulusan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Mata Pelajaran | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 |
| 1 | B. Indonesia | 5,60 | 7,16 | 8,82 |
| 2 | B Inggris | 7,40 | 8,53 | 8,08 |
| 3 | Matematika | 6,75 | 8,51 | 9,09 |
| 4 | IPA | 8,50 | 7,85 | 9,09 |
|  | Rata-rata | 7,06 | 8,01 | 8,77 |
|  | % Lulusan | 98,04% | 100% | 100% |

*Sumber; Kurikulum SMP Al-Husainiyyah*

 Pada tabel rata-rata nilai UN dan kelulusan di atas terlihat peningkatan prestasi siswa walaupun, pada rata-rata nilai UN terakhir ada sedikit peningkatan. Apakah keberhasilan siswa merupakan prestasi kinerja guru? Tentunya perlu ada penelitian untuk membuktikan asumsi tersebut. Keberhasilan proses beajar di sekolah ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam memanfaatkan dan

 Keberhasilan proses belajar di Sekolah ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam memanfaatkan dan mengarahkan segala sumber daya yang tersedia di sekolah. Dadi Permadi (2009: 24 ) Mengemukakan bahwa : “Pemimpin sebagai penanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan kepala sekolah berfungsi sebagai *Educator*, *Manager*, *Administrator*, dan *Supervisor.* Kepemimpinan kepala sekolah.memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa.

 Kepala sekolah sebagai pemimpin yang berhasil harus bisa memimpin bawahannya dengan melakukan berbagai kegiatan, baik yang menyangkut interaksi antar pimpinan dan bawahan juga dilengkapi dengan teknik komunikasi yang tepat dan kepribadian yang positif. Deni Koswara (2008: 67) mengemukakan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi disekolah, sehingga pola kepemimpinannya sangat berpengaruh, bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Al-Husainiyyah Bandung 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. | Pembinaan Guru dan tenaga kependidikan  | Setiap bulan sekali | Setiap tanggal 1 |
| 2. | Rapat evaluasi program dan kegiatan KBM  | Setiap bulan sekali | Setiap tanggal 1 |
| 4. | Pemerikasaan administrasi guru | Setiap awal semester | Juli dan Januari |
| 5. | Supervisi kelas | Setiap semester | Agustus, Pebruarti |
| 6. | Pembinaan siswa melalui upacara | Setiap senin awal bulan |  |

*Sumber : Dokumen SMP Al-Husainiyyah*

dari tabel di atas, kemajuan kinerja guru sudah seharusnya meningkat lebih baik. Maka untuk mengetahui hal tersebut tentunya diperlukan penelitian.

motivasi kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, jika guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat, datang lebih pagi daripada warga sekolah lain, pulang sesuai jadwalnya, tidak pulang lebih awal, energik, ceria 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. Hal itu dibuktikan berdasarkan hasil penelitian McCleland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon W (1967) yang dikutip Mangkunegara (2005), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Guru harus memiliki motivasi dalam dirinya serta memiliki kemampuan untuk dapat menjalankan kewajibannya sebagai pendidik. Guru yang menanamkan rasa tanggung jawab yang besar dalam menjalankan pekerjaannya, benar –benar bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, tidak hanya karena dibawah pantauan seorang pemimpinnya. Berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja guru SMP Al-Husainiyyah, berikut dapat kita lihat tabel prestasi guru dalam empat tahun terakhir:

**Tabel 1.3 Prestasi Guru dalam Perlombaan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Perolehan  | Kejuaraan3 th terakhir |
| No | Jenis Lomba | Tingkat | Jumlah Guru |
| 1. | Lomba PTK | Nasional | - |
|  |  | Provinsi | - |
|  |  | Kota/Kab | - |
| 2. | Lomba karya tulis inovasi  | Nasional | - |
|  | Pembelajaran | Provinsi | - |
|  |  | Kota/Kab | - |
| 3. | Lomba guru berprestasi | Nasional | - |
|  |  | Provinsi | - |
|  |  | Kota/Kab | - |
| 4 | Lomba keberhasilan guru | Nasional | - |
|  | dalam mengajar | Provinsi | - |
|  |  | Kota/Kab | - |
|  5 | Lomba lainnya | Nasional | - |
|  |  | Provinsi | - |
|  |  | Kota/Kab | - |

Sumber : *Dokumen RKJM SMP Al-Husainiyyah*

Terlihat dari tabel di atas guru belum ada hasil prestasi kerja guru SMP Al-Husainiyyah s . Hal ini diduga salah satu faktornya adalah belum pernah mengikuti lomba motivasi guru baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya maupun motivasi berprestasi. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah disiplin. Simamora (2006 : 610) menyatakan bahwa :

“Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”.

 Berikut ini tabel data ketidak hadiran guru SMP Al-Husainiyyah sebagai berikut;

**Tabel 1.4**

**Persentase Kehadiran Guru Yayasan Al-Husainiyyah Bandung Selama 3 tahun**

|  |  |
| --- | --- |
| Bulan | Tahun |
| 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 |
| Januari | 93,27 | 80,27 | 97,13 |
| Februari | 93,00 | 91,27 | 91,00 |
| Maret | 91,27 | 90,00 | 93,27 |
| April | 90,00 | 93,27 | 90.00 |
| Mei | 93,27 | 91,00 | 91,27 |
| Juni | 80,27 | 92,81 | 80,27 |
| Juli | 91,00 | 92,11 | 90,27 |
| Agustus | 90,27 | 97,13 | 93,27 |
| September | 91,11 | 93,27 | 91,00 |
| Oktober | 90,00 | 91,27 | 92,11 |
| November | 93,27 | 93,00 | 92,81 |
| Desember | 90,00 | 91,27 |  |
| Prosentase |  90,56% | 91,38% |  92,40% |

*Sumber ; absensi kehadiran, diolah kembali*

 Berdasar pada tabel diatas, ada saja setiap bulannya guru yang tidak datang kesekolah dengan berbagai alasan. Kehadiran guru pada tahun 2009/2010, 90,56%, ini berarti rata-rata setiap bulannya 3 orang guru yang tidak hadir ke sekolah. Tahun 2010/2011 kehadiran guru 91,38%, ini juga sama setiap bulannya 3 orang guru yang tidak bisa dating ke sekolah dan delapan bulan berjalan di tahun 2011/2012 kehadiran guru 92,40%, ini ada peningkatan kehadiran guru hanya 2 orang tiap bulannya yang tidak hadir. Idealnya kehadiran guru 100% tiap

bulannya, karena faktor kehadiran guru menentukan keberhasilan dalam proses belajar mengajar. Di Yayasan Al-Husainiyyah Bandung telah dijadwalkan jam kerja seluruh Karyawan 07.00 -13.15, tetapi pada kenyataannya masih ditemukan guru yang masuk terlambat, dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, upacara bendera setiap hari senin masih ada guru yang tidak mengikutinya. Masih ditemukan guru mengajar lebih menyikapinya lebih karena memperoleh honor, kurang ketelitian dalam pelaksanaan pekerjaan, masih ada guru mengajar tidak berdasarkan keilmuan yang dimilikinya. Kurangnya kemampuan karena kemalasan untuk mencari hal-hal yang baru, hal ini berdampak pada kinerja guru masih harus diperbaiki.

Kepala sekolah selaku pemimpin harus memiliki kemampuan membimbing, mengarahkan guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuannya. Kepala sekolah sebagai manajer harus dapat mengarahkan kinerja guru agar tercapai tujuan organisasi yang dipimpinnya. Guru harus memiliki kompetensi keilmuan, keterampilan, kecakapan, memiliki keimanan dan ketakwaan, juga harus mengikuti perkembangan jaman dan menguasai teknologi dalam pembelajaran untuk memenuhi tuntutan lingkungan kerja.

 Demikian halnya di Yayasan Al-husainiyyah Bandung untuk memenuhi tuntutan lingkungan kerja saat ini guru- dan karyawannya memiliki kualifikasi S1 dua puluh satu orang, D3 1 orang, D2 tujuh orang, SMA delapan orang, SD 2 orang seperti terlihat dalam tabel berikut yang menggambarkan kualifikasi pendidikan di yayasan Al-husainiyyah bandung, sebagai berikut;

**Tabel 1.1**

**Data Kualifikasi Akademik Karyawan Yayasan Al-Husainiyyah Bandung**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Personil | Kualifikasi Akademik | Jumlah(orang) |
| S1 | D3 | D2 | SMA | SD |  |
| 1 | Kepala Sekolah | 1 |  | 2 |  |  |  3  |
| 2 | Guru | 19 |  | 5 | 2 |  | 26  |
| 3 | Tata Usaha |  | 1 |  | 3 |  |  4  |
| 4 | Benda Hara |  |  |  | 2 |  |  2  |
| 5 | Perpustakaan | 1 |  |  |  |  |  1  |
| 6 | Penjaga |  |  |  | 1 | 2 |  2  |
| 7 | Jumlah | 21 | 1 | 7 | 8 | 2 |  39  |

*Sumber : Kepegawaian Yayasan Pendidikan Al-Husainiyyah*

 Untuk memenuhi tuntutan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, mereka yang belum memenuhi Kualifikasi S1 saat ini, guru dan karyawan Yayasan Al-Husainiyyah sedang melanjutkan Kuliah S1 dan beberapa guru hampir selesai dan menunggu diwisuda. Dengan adanya tuntutan ijazah S1 tidak sedikit menjadi permasalahan, karena mengakibatkan guru jarang hadir, sering terlambat karena alasan- alasan kegiatan perkuliahan. Ketidak hadiran dan keterlambatan juga disebabkan mereka karena mengajar di tempat lain. Belum lagi dengan kemajuan teknologi dan tuntutan dunia kerja saat ini yang hampir semua pekerjaan menggunakan media teknologi seperti penggunaan laptop, infocus ini mendorong guru untuk dapat mengoperasikannya, sementara hanya beberapa guru saja di Yayasan Al-husainiyyah yang menguasainya, ini menjadi penghambat dalam kinerja guru.

 Guru juga harus bisa bekerja sama, baik dalam menjalankan tugas sebagai guru maupun sebagai pimpinan, harus betul-betul menjalankan tugas karena rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, karena masih ada guru yang bekerja

karena ingin terpuji oleh pimpinan , kadang bersikap ABS, (asal bapak senang ) terhadap pimpinan. Dalam menjalankan tugasnya guru harus dapat membagi waktu, begitu juga pimpinan yang memiliki job diluar sekolah sehingga menjadi dilema seringnya meninggalkan tugas pokoknya sebagai seorang guru karena memenuhi tugas panggilan keluar sehingga menimbulkan kecemburuan sosial dikalangan rekan kerja, sementara guru yang lain mendapat teguran dari pimpinan karena meninggalkan tugasnya sebagai guru, dilain pihak pimpinan yang sering meninggalkan tugas karena tugas diluar sekolah dan bahkan tidak ada kontribusinya terhadap sekolah dibiarkan saja sama pimpinan Yayasan, ini pun menimbulkan katidak nyamanan bawahan yang mengakibatkan disiplin kerja kurang baik.

 Idealnya guru harus memiliki etos kerja yang tinggi, dan berjiwa professional yaitu harus memiliki 4 kemampuan yaitu; kemapuan pedagogik, professional, kepribadian dan kemampuan sosial. Guru harus menyadari kewajibannya, yaitu mencetak peserta didik yang berkualitas, baik sikap, pengetahuan, keterampilan sebagai bekal untuk hidup peserta didik di masyarakat. Guru juga harus membekali kecerdasan terhadap peserta didiknya, yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan ahlak, kecerdasan spiritual yang nantinya dapat diaplikasikan dalam bersosialisasi dimasyarakat.

 Pendidikan bermutu lahir dari sistem perencanaan yang baik (*good planning system* ) dengan materi dan sisitem tata kelola yang baik *(good governance system)* dan disampaikan oleh guru yang baik (*good teacher*) dengan komponen pendidikan yang bermutu. Dedi Mulyasana(2012: 120).

Berdasar pada pernyataan tersebut, akan tercipta pendidikan bermutu yang berimplikasi pada kepuasaan kerja *( job satisfaction)*, yaitu, sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang, yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. “Stephen P. Robibins (2007: 99) ,

 Penilaian kinerja dilingkungan pegawai negeri sipil dalam system administrasi Negara Indonesia mempunyai peran dan kedudukan yang sangat signifikan, penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS dituangkan dalam suatu daftar (yang lebih popular dengan singkatan DP-3) memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS dalam jangka waktu satu tahun. Berdasarkan penelitian pendahuluan penulis memperoleh gambaran kinerja guru berdeasarkan Teori T. R Mitchell, dalam Sedarmayanti (2009: 51), penulis hanya mengambil empat aspek kinerja dari 5 aspek , dengan alasan sebagai penjajagan studi pendahuluan penulis mendapatkan data untuk kualitas kerja artinya masih ada beberapa guru yang tidak membuat persiapan pembelajaran, juga tidak mau berusaha untuk menggunakan media pembelajaran berbasis teknologi dengan alasan tidak menguasai. Untuk jelasnya kualitas kerja di Yayasan al-Husainiyyah Bandung penulis tampilkan dalam tabel berikut ini,

**Tabel 1.5**

**Gambaran umum kinerja guru di YPA Bandung**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tinjauan Kinerja Guru** | **Hasil** | **Target** |
| **1** | **Perencanaan pembelajaran*** Memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP
* Menyusun bahan ajar
* Merencanakan pembelajaran yang efektif
* Memilih media pembelajaran sesuai dengan materi danstrategi pembelajaran
 | 74% | 100% |
| **2** | **Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran yang aktif dan efektif*** Memulai pembelajaran dengan efektif
* Menguasai materi pembelajaran
* Menerapkan strategi pembelajaran yang efektif
* Memanfaatkan media dalam pembelajaran
* Menumbuhkan keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran
* Menggunakan bahasan yang tepat dan benar dalam pembelajaran
* Mengakhiri pembelajaran dengan efektif
 | 71% | 100% |
| **3** | **Penilaian pembelajaran*** Merancang alat evaluasi
* Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian
* Memanfaatkan hasil penilaian
 | 71% | 100% |
|  | **Rata-rata kondisi umum Kinerja guru** | 72,% | 100% |

*Sumber dokumen sekolah diolah kembali*

 Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang diperoleh dari data sekolah, menunjukan bahwa kinerja guru belum mencapai target yang diharapkan. Pengamatan dari segi disiplin waktu masih ditemukan guru yang kurang menggunakan waktu secara baik , Hal ini dapat dilihat dari tabel kehadiran guru sebagai berikut;

 Guru saat ini mendapatkan perhatian penuh dari pemerintah dengan upaya meningkatkan kesejahteraan melalui sertifikasi guru professional yang berlaku bagi guru PNS dan Guru Honorer yang dilakukan secara bertahap, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dibidang profesi guru yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru.

Salah satu faktor kinerja guru yang baik dapat dilihat dari segi kehadiran guru, karena kehadiran guru disekolah sangatlah penting untuk melaksanakan kewajiban melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Penilaian kinerja guru selain dapat dilihat dari kehadiran guru juga dapat dilihat dari rata-rata hasil Ujian Nasional, yang dapat dijadikan gambaran dalam penguasaan strategi pembelajaran, penyampaian materi ajar, kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi bahan ajar yang telah disampaiakan, pemilihan metode dalam pembelajaran, penggunaan alat peraga, serta pemanfaatan waktu belajar dengan sebaik-baiknya, Hal yang tidak kalah pentingnya dalam keberhasilan dalam sebuah lembaga pendidikan adalah kepemimpinan, karena kepemimpinan mempunyai kontribusi yang besar terhadap tercapainya tujuan pendidikan. Kepemimpinan yang diharapkan dan diperlukan disaat atau diabad globalisasi ini adalah gaya kepemimpinan partisipatif. yang berarti seorang pemimpin harus dapat menampung aspirasi bawahan. Untuk mengetahui lebih jauh mengenai hal yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

**Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Motivasi Terhadap Disiplin serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Al-Husainiyyah Bandung.**

* 1. **Identifikasi dan Rumusan Masalah**
		1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan urian latar belakang masalah tersebut, maka terdapat beberapa masalah yang mungkin menjadi faktor penyebab lemahnya kinerja guru dengan hasil identifikasi sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah setiap kebijakan hanya melibatkan orang yang dekat dengan dirinya, kurang menanggapi aspirasi para guru
2. Motivasi guru untuk meningkatkan kemampuan belajar masih kurang
3. Motivasi guru untuk berprestasi masih rendah

. 4. Masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang keilmuan yang dimiliki sesuai dengan izasah nya.

1. Kurangnya perahatian dari pimpinan terhadap guru yang lalai dalam melaksanakan tugas

**1.2.2.** **Rumusan Masalah**

 Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, Disiplin dan kinerja Guru di Yayasan Al-Husainiyyah Bandung
2. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi terhadap Disiplin di Yayasan Al-Husainiyyah Bandung, baik secara parsial maupun simultan.
3. Seberapa besar pengaruh Disiplin terhadap kinerja Guru di Yayasan Al-Husainiyyah Bandung
	1. **Tujuan Penelitian**

 Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji

1. Bagaimana Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, Disiplin dan kinerja guru di Yayasan Al-Husainiyyah Bandung
2. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi terhadap Disiplin di Yayasan Al-Husainiyyah Bandung, baik secara parsial maupun simultan.
3. Seberapa besar pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al-husainiyyah Bandung.
	1. **Manfaat Penelitian**
		1. **Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharafkan dapat menambah pengetahuan terutama dalam kajian teori tentang Sumber Daya Manusia, terutama mengenai kepemimpinan, , motivasi, disiplin, dan kinerja guru di Instansi Pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penilaian bagi penelitian selanjutnya.

* + 1. **Manfaat Praktis**

Dalam penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak-pihak antara lain ;

* 1. Pengambil kebijakan dalam hal ini Yayasan Al-Husainiyyah Bandung dalam menentukan kebijakan rotasi kepemimpinan yang berdampak pada peningkatan mutu pendidikan .
	2. Bahan masukan untuk para kepala sekolah untuk memperbaiki kepemimpinan kepala sekolah yang berdampak pada kinerja guru .
	3. Memberikan tambahan informasi dan penelitian selanjutnya untuk membahas tentang manajemen penyelenggara pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan di lembaga pendidikan swasta.
	4. Memberikan masukan kepada lembaga Pendidikan Al-Husainiyyah Bandung, untuk memberikan motivasi kepada seluru karyawannya dengan diterapkannya *reward* and *funisment* yang dapat menumbuhkan disiplin kerja dan pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap kinerja guru di yayasan Al-Husainiyyah bandung.