

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu kebutuhan yang penting dalam kehidupan manusia. Melalui pendidikan manusia dapat mengembangkan dirinya maupun mendayagunakan potensi alam dan lingkungan sosial untuk kepentingan hidupnya. Pendidikan juga merupakan fondasi awal dalam pembangunan bangsa dan negara. Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh keluarga, masyarakat dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan yang berlangsung di sekolah dan di luar sekolah untuk mempersiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan kreatifitas. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa terdapat beberapa kecakapan hidup yang diharapkan dapat dimiliki oleh peserta didik setelah menempuh suatu proses pendidikan, yaitu mempunyai ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, mempunyai akhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif dan bertanggung jawab. Untuk terwujudnya pendidikan nasional yang berkualitas, banyak faktor yang berpengaruh antara lain adalah Kurikulum, tenaga pendidik, lingkungan, dan sarana prasarana yang mendukung proses pembelajaran, serta dari pihak individu yang belajar (peserta didik).

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang bertujuan untuk menjadikan peserta didik agar menjadi manusia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri untuk menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Pendidikan Nasional tidak membelakangi pendidikan akhlak dan nilai-nilai keagamaan yang terdapat dalam agama, bahkan sebaliknya pendidikan nasional memperhatikan pendidikan karakter.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dinyatakan bahwa untuk mencapai sasaran dari tujuan Pendidikan Nasional, pemerintah menetapkan 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang

menjadi pedoman bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, antara lain: (1) Standar Isi, (2) Standar Proses, (3) Standar Kompetensi Lulusan, (4) Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, (5) Standar Sarana dan Prasarana, (6) Standar Pengelolaan, (7) Standar Pembiayaan Pendidikan, dan (8) Standar Penilaian Pendidikan. Pada hal ini Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan di arahkan dalam upaya untuk menjaga kualitas pendidikan atau *output* hasil pendidikan yang berada di garis depan secara langsung, dikarenakan kemajuan atau peningkatan pendidikan terletak pada Kualitas Sumber Daya Manusia, yakni dalam hal ini Tenaga Pendidik (Guru).

Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Kedudukan guru tetap tidak dapat digantikan oleh media lain meskipun sekarang ini teknologi komputer berkembang dengan pesat menggantikan sebagian besar pekerjaan manusia. Dengan kata lain, guru adalah faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran yang berkualitas. Berkaitan dengan itu, maka guru menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya berkaitan dengan kinerja, totalitas, dedikasi, dan loyalitas pengabdianya. Berhasil tidaknya pendidikan selalu dihubungkan dengan kinerja para guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SD Integral Hidayatullah Depok. Budaya organisasi yang kuat dan motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan mereka. (Syahputra et al., 2023). Pendapat tersebut menjadi alasan untuk meningkatkan mutu pendidikan selalu dimulai dari usaha peningkatan kualitas kinerja dari guru. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran peserta didik. Semua itu menunjukkan bahwa setiap orang membutuhkan orang lain dalam perkembangannya, demikian halnya peserta didik. Minat, bakat, kemampuan dan potensi-potensi yang dimiliki peserta didik belum berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Guru juga harus berpacu dalam pembelajaran, dengan memberikan kemudahan belajar bagi seluruh peserta didik, agar dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Dalam hal ini, guru harus kreatif, profesional dan menyenangkan.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 20 guru berkewajiban dalam melaksanakan keprofesionalan yaitu: (1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (2) Meningkatkan dan mengembangkan kualitas kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni; (3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status social ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; (4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan (5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Kinerja seseorang (termasuk guru) dapat diukur melalui lima indikator berikut: (Uno & Lamatenggo 2011): (1) Kualitas kerja. Indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas. (2) Kecepatan/ketepatan kerja. Indikator ini berkaitan dengan ketepatan kerja guru dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik dan penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademik. (3) Inisiatif dalam kerja. Indikator ini berkaitan dengan inisiatif guru dalam penggunaan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pelajaran dan penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak. (4) Kemampuan kerja. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengelolaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar peserta didik.

Guru mempunyai tugas yang cukup besar dalam rangka mendidik dan mengajar anak didiknya. Berhasil tidaknya proses belajar mengajar banyak ditentukan oleh kemampuan guru. Namun tidak dapat dipungkiri pula bahwa faktor guru merupakan salah satu dari sekian banyak faktor yang memberikan kontribusi mutu pendidikan. Banyak faktor lain yang membesarnya kontribusi kinerja guru di sekolah, Salah satunya mendampingi peserta didik untuk menemukan konsep-konsep pelajaran, serta menerapkan nilai-nilai sikap yang diharapkan dalam rangka

membentuk peserta didik yang berkarakter. Guru memiliki Peran sebagai *Designer* Pembelajaran, Guru sebagai *Seniman* Pembelajaran, Guru sebagai *Motivator* Pembelajaran, Guru sebagai *Mediator* Pembelajaran, dan guru sebagai *Inspirator* Pembelajaran (Muspawi, 2021)

Selain itu terdapat beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah, seperti meningkatkan kedisiplinan guru dengan cara menjadikan kedisiplinan sebagai budaya sekolah. Untuk meningkatkan motivasi guru memberikan dorongan agar senantiasa bekerja sesuai standar, memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi secara terbuka, sehingga tidak menimbulkan dampak negatif. Forum-forum diskusi juga senantiasa dilaksanakan sehingga guru mendapatkan tempat untuk menyelesaikan permasalahan terkait pembelajaran. Selain itu Kepala sekolah juga senantiasa meningkatkan wawasan guru dengan menyertakan para guru dalam forum MGMP, in house training, dan pelatihan-pelatihan lainnya di luar sekolah. Meskipun begitu selalu ada kendala-kendala yang ditemui dalam meningkatkan kinerja guru (Mulyadi, et al., 2023).

Dari hasil survei yang dilakukan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Muaro Jambi diduga ada gejala-gejala yang kurang efektif ditemukan pada guru pada saat mengajar (1) merumuskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, (2) merumuskan dan mengembangkan nilai-nilai pengetahuan, (3) mengembangkan keterampilan, (4) menyusun rencana pembelajaran, (5) membina terlaksananya proses pembelajaran secara efektif dan efisien, (6) menilai program dan hasil belajar, (7) mendiagnosis faktor-faktor yang dapat membesarkan kontribusi tingkat keberhasilan proses pembelajaran. selain masalah tersebut dalam melaksanakan proses pembelajaran guru sering kali dihadapkan pada pilihan-pilihan yang sulit. Masalah bagaimana menuntaskan materi pelajaran sering kali jadi kendala bagi para guru.

Gejala tersebut tampak pada kegiatan belajar mengajar yang dilakukan guru di dalam kelas. Berdasarkan observasi dan wawancara tidak terstruktur singkat penulis pada tanggal 10 Mei 2024 dengan guru SMAN 1 Muaro Jambi lebih cenderung mengajar tanpa membawa rencana pembelajaran, kemudian mengajar menggunakan metode yang tidak bervariasi, sehingga menyebabkan timbulnya rasa

bosan peserta didik dalam proses belajar mengajar. Selain itu masih ada guru belum paham bagaimana menyusun perangkat pembelajaran yang baik sesuai kurikulum yang berlaku, masih ada guru mengajar tidak pernah membawa rancangan pembelajaran baik itu di kelas maupun di lapangan karena dengan anggapan sudah memahami isi dari rancangan yang dibuat. Bahan ajar yang disiapkan belum maksimal dalam memanfaatkan media pembelajaran sehingga hasil dalam meyalurkan pesan (materi pelajaran) kepada siswa tidak maksimal.

Hasil observasi di atas didukung pula oleh data hasil Kinerja Guru pada tahun 2023 di SMAN 1 Muaro Jambi, rekapitulasi dapat dilihat pada lampiran 1 dan kesimpulan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1. Rekapitulasi Kinerja Tahun 2023

| Interval | Frekuensi | % | Keterangan |
|-----------------|------------------|----------|-------------------|
| 90-100 | 8 | 12 | Amat Baik |
| 80-89 | 11 | 17 | Baik |
| 55-79 | 45 | 71 | Cukup |
| <55 | 0 | 0 | Kurang |
| Jumlah | 64 | 100 | |

Tabel diatas terlihat bahwa dari 64 orang guru hanya 8 orang mendapatkan nilai Amat baik (12%), 11 orang mendapatkan nilai baik (17%), dan sisanya mendapatkan nilai cukup (71%). Data ini dapat dipahami bahwa kinerja guru di SMAN 1 Muaro Jambi belum sepenuhnya maksimal karena belum mencapai 50% guru mendapatkan nilai kinerja dengan kategori baik dan amat baik, sehingga data ini menjadi dasar dugaan sementara yang diajukan oleh peneliti untuk mengetahui apa faktor yang mempengaruhi kinerja guru baik dari internal maupun external. Selanjutnya observasi di lapangan dan berdasarkan hasil wawancara dengan Supervisor terlihat guru belum maksimal dalam memperhatikan potensi yang dimiliki peserta didik sehingga peserta didik tersebut belum maksimal dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa guru belum maksimal menciptakan

pembelajaran yang mendidik dengan suasana dialogis dan interaktif. Adapun gejala – gejala permasalahan yang terjadi tersebut diduga disebabkan karena kualitas sumber daya manusia yang kurang, dipengaruhi juga oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah kepala sekolah, budaya organisasi, dukungan motivasi kerja, kurangnya sarana dan prasarana, kemampuan pedagogik, kemampuan professional, motivasi kerja, kualitas kerja, pengembangan profesi, insentif yang tidak begitu besar, hubungan dengan masyarakat, kepribadian dan dedikasi, serta iklim sekolah.

Faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang besar terhadap baik buruknya kinerja bawahannya yang juga menentukan baik buruknya kinerja organisasi, sebab dalam organisasi apapun bentuknya baik besar maupun kecil pasti memerlukan seorang pemimpin. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan (Supriani et al., 2022) bahwa untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin karena pemimpin merupakan elemen yang krusial dalam pengembangan maupun peningkatan kinerja para pekerja.

Kemampuan para pendidik dalam mengubah karakter generasi penerus kedepannya, merupakan bagian dari interpretasi kesuksesan dunia pendidikan suatu bangsa. Bangsa besar seperti Indonesia sangat membutuhkan figur pendidik, karena tanpa figur pendidik sebuah bangsa tidak akan bisa maju. Figur pendidik merupakan ujung tombak yang mendorong putra-putri Indonesia untuk terus berprestasi di tingkat nasional maupun internasional. Salah satu pencapaian putra-putri Indonesia merupakan peranan penting dari seorang guru yang telah memotivasi anak muridnya untuk menjadi orang yang aktif dalam pembangunan masa depan bangsa Indonesia. Kehadiran seorang guru dalam dunia pendidikan dalam membangun karakter putra-putri Indonesia dianggap penting dan harus diperhatikan secara komprehensif. Implikasi kinerja guru dalam sebuah organisasi merupakan sumber daya yang harus tetap dijaga dan ditingkatkan kemampuannya.

Pada beraneka ragam aspek kehidupan khususnya kehidupan berorganisasi dalam sekolah, faktor manusia baik kepala sekolah dan guru merupakan masalah utama di setiap perspektif kegiatan yang ada di dalamnya. Salah satu masalah rumit yang dihadapi bangsa ini adalah rendahnya mutu pendidikan, yang berimplikasi

pada lemahnya daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) dan rendahnya produktivitas manusia Indonesia pada umumnya. Untuk meningkatkan mutu pendidikan telah dilakukan berbagai usaha seperti peningkatan kompetensi seorang guru melalui pelatihan maupun diklat maupun perbaikan sarana prasarana pembelajaran di dalam kelas. Namun pada kenyataannya peningkatan kompetensi guru tidak cukup hanya sampai disitu saja, melainkan seorang guru butuh perhatian khusus dari kepemimpinan kepala sekolah.

Lebih lanjut (Chen et al., 2021), menyatakan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan proses dimana seorang individu mempengaruhi orang lain untuk membantu mencapai tujuan kelompok atau organisasi. Seorang kepala sekolah memegang tanggung jawab terhadap penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan yang sifatnya mikro, yaitu guru sebagai pengelola utama pendidikan dalam proses pembelajaran di dalam kelas (Triono et al., 2021). Seorang kepala sekolah merupakan pemimpin dari sebuah organisasi, yaitu pemimpin organisasi sekolah sehingga semua aturan yang ada kaitannya dengan aktivitas sekolah merupakan aktivitas kepemimpinan dengan fungsi tertentu. Dalam dunia pendidikan, bahwa kepala sekolah memiliki peranan penting dalam mengelola satuan pendidikan sebagai manajer pendidikan. Peran pemimpin dapat direfleksikan sebagai inisiatif dalam mempengaruhi seseorang dan bukan sifat paksaan agar setiap anggota yang ada dalam organisasi dapat termotivasi.

Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran di sekolah merupakan manifestasi dari peranan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Seorang pemimpin dituntut untuk berperan aktif dalam mendorong integrasi yang produktif dan selaras dengan Kepemimpinan Kepala Sekolahnya bawahan untuk meraih sasaran yang maksimal. Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah seorang kepala sekolah yang sesuai dengan sasaran akan berdampak pada kinerja guru maupun proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kinerja guru.

Aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah dinamika budaya di dalam sekolah. Budaya sekolah menggambarkan pengaruh nilai-nilai dominan yang diimplementasikan dan dipatuhi serta dijalankan dalam suatu sekolah dengan tujuan sebagai sentral keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Menurut

(Hairi & Syahrani, 2021), budaya pada suatu organisasi tidak hanya berhubungan dengan perkiraan atau sistem kepercayaan, tetapi juga tentang nilai-nilai, dan norma yang dilestarikan pada suatu organisasi sebagai pedoman tingkah laku untuk setiap anggotanya dalam mengatasi permasalahan eksternal dan internal. Budaya sekolah memiliki kontribusi yang dominan terhadap perbaikan mutu sekolah dan mutu kehidupan yang ada di sekolah tersebut (Sidanti, dkk, 2015). Budaya sekolah yang memiliki karakteristik yang baik dalam suatu sekolah akan menciptakan situasi yang nyaman, sehingga akan mendorong guru berKepemimpinan Kepala Sekolah dalam bekerja untuk mencapai tujuan sekolah dengan sebaik-baiknya. (Wahyuningsih & Murtafiah, 2022) mengatakan budaya organisasi sebagai bentuk anggapan dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan pada sekelompok tertentu dengan tujuan untuk penyesuaian diri atas masalah-masalah integrasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya sekolah di SMAN 1 Muaro Jambi meliputi tingkat kedisiplinan seorang guru yang harus hadir di sekolah paling lambat jam 07:15 WIB, apabila sakit harus disertai surat keterangan dokter, guru wajib memakai pakaian dinas yang sesuai dengan harinya, guru wajib melakukan piket setiap pagi secara bergiliran, dan diwajibkan untuk menghadiri kegiatan upacara bendera setiap hari Senin. Budaya sekolah yang baik akan tercipta dengan optimal jika ada bantuan dan dukungan dari kepala sekolah dan semua warga sekolah (Wibowo & Ari, 2017). Walaupun demikian, Budaya sekolah di SMAN 1 Muaro Jambi masih kurang dalam hal sosialisasi mengenai peraturan dan tata tertib yang jelas bagi seluruh warga sekolah karena tidak dibuat secara tertulis mengenai peraturan yang harus dipatuhi oleh seluruh warga sekolah dan sanksi yang akan dikenakan jika melanggar peraturan tersebut.

Selain Kepemimpinan Kepala Sekolah dan budaya sekolah, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi merupakan unsur yang dianggap krusial dalam mendukung kinerja seorang guru maupun guru lainnya. Guru yang bekerja dengan motivasi yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan suatu kerjaan yang sesuai dengan ekspektasi dari lingkungan organisasinya. Menurut Mulyasa (2013), motivasi merupakan “energi penggerak

atau penarik yang menyebabkan adanya perilaku ke arah suatu tujuan tertentu”. Perbedaan kinerja antara orang satu dengan orang lain sebagian ditentukan oleh keinginan untuk bekerja keras dalam mencapai hasil yang optimal. Keinginan bekerja keras dipicu oleh faktor internal yang ada dalam diri orang yang disebut motivasi (Mulyasa, 2014). Seorang guru dapat bekerja secara professional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi.

Pembaharuan serta peningkatan kinerja seorang guru melalui motivasi kerja guru merupakan elemen yang dianggap krusial untuk meningkatkan kinerja guru dalam upaya mendorong setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku (Prabu & Puspitasari, 2015). Berdasarkan latar belakang tersebut sehingga penulis tertarik mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Muaro Jambi.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ?
4. Apakah terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap Motivasi Kerja ?
5. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah kepala sekolah terhadap Motivasi kerja ?
6. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan Motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi ?
7. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini untuk mendapatkan data tentang :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap Motivasi kerja.
5. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap Motivasi kerja.
6. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan Motivasi Kerja sebagai variabel pemoderasi.
7. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan kegunaan praktis yaitu dalam rangka memecahkan masalah aktual. Manfaat penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Manfaat Teoretis

Pembahasan tentang besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Muaro Jambi sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pendidikan khususnya dalam pengelolaan manajemen pendidikan yang akan menjadi suplemen bahasan dalam memperkuat validitas dan reliabilitas pelaksanaan manajemen pendidikan sekolah sebagai sebuah nilai budaya institusi, disamping sebagai sebuah konsep operasional.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktis diharapkan dapat memiliki kegunaan sebagai berikut.

- a. Untuk guru dapat memberi dorongan meningkatkan motivasi kerja dan budaya organisasi dalam melaksanakan pembelajaran sehingga nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan. Selanjutnya agar guru selalu mengikuti perubahan yang ada, karena metode dan cara pengajaran terbaru akan selalu dikembangkan dan guru dituntut harus senantiasa bisa mengaplikasikan materi ke dalam pembelajaran

- b. Untuk Kepala Sekolah Sebagai bahan masukan atau input terkait Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik dalam meningkatkan kinerja guru, dan nantinya mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan budaya organisasi yang baik, serta motivasi kerja guru terhadap Kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran.
- c. Untuk Pengawas, Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan bagi pengawas sehingga dapat melihat motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dalam pembelajaran
- d. Kepala Dinas Pendidikan Sebagai bahan masukan dalam mengambil keputusan dan mengeluarkan kebijakan.
- e. Peneliti selanjutnya Sebagai bahan masukan atau sumber teori serta memberikan pedoman dalam penelitian yang relevan.