

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa: Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>1</sup> Berdasarkan pernyataan tersebut pendidikan di Indonesia dituntut dapat diselenggarakan secara sistematis, demokratis dan berkualitas guna terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas yaitu kuat secara moral, bermutu secara intelektual serta unggul dan terampil secara fisik.

Pendidikan dalam perspektif ajaran Islam sangat penting karena bersentuhan langsung dengan kehidupan ajaran dan keberagaman seseorang. Pendidikan merupakan bagian tak terpisahkan dari upaya pembinaan dan peningkatan keimanan, ketaqwaan, dan amal dunia yang harus ditempuh setiap muslim sejak dini, yaitu sejak seseorang dapat dan mungkin menerima rangsangan kependidikan sampai akhir hayatnya.

---

<sup>1</sup> *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab I Pasal 1.*

Cukup banyak ayat-ayat Al Qur'an yang mengisyaratkan hal tersebut, diantaranya difirmankan Allah swt dalam Surat An-Nisa ayat 9:

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَةً ضَعِيفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya:

*Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan di belakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar. (An-Nisa/4 : 9)*

Ayat tersebut menyatakan bahwa setiap muslim hendaknya sangat khawatir dengan kualitas masa depan generasi penerusnya. Kekhawatiran itu bukan saja bertumpu pada persoalan-persoalan kuantitas kemasyarakatan dan jaminan hidup keduniaan anak keturunan, melainkan yang lebih penting adalah berkenaan dengan kualitas mental spiritual, intelektual, moral dan sosial mereka. Islam menghendaki agar pendidikan diselenggarakan dengan tujuan menciptakan manusia yang mengabdikan kepada Allah (QS. An-Naml ayat 19), bermoral kepada makhluk yaitu manusia (QS. Al-Ahqaf ayat 15), dan pendidikan bertujuan meningkatkan kualitas intelektual (QS. Al-Mujadilah ayat 11).

Guru merupakan ujung tombak atau pelaksana terdepan dalam usaha membangun manusia seutuhnya. Jika diibaratkan pada bidang kedokteran, politik, teknik, industri, pertanian, ekonomi dan lain-lain adalah untuk kepentingan manusia, maka guru bertugas membangun manusianya itu sendiri. Hal tersebut tentu memerlukan persyaratan khusus agar dapat melaksanakan tugas tersebut, yaitu guru sebagai suatu profesi, perpaduan antara panggilan, ilmu, teknologi dan seni yang bertumpu pada landasan pengabdian dan sikap kepribadian yang amat mulia.

Guru merupakan pendidik, pembimbing, pelatih dan pengembang kurikulum yang dapat menciptakan kondisi dan suasana belajar yang kondusif, suasana menyenangkan, menarik, memberi rasa aman, memberikan ruang peserta didik untuk berpikir aktif, kreatif dan inovatif dalam mengeksplorasi dan mengelaborasi kemampuannya.<sup>2</sup> Guru yang profesional adalah faktor penentu suatu proses pendidikan yang berkualitas. Untuk dapat menjadi guru profesional, maka guru harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualisasikan diri sesuai kemampuan dan kaidah-kaidah guru yang profesional.

Guru pada era teknologi informasi dan komunikasi seperti sekarang ini bukan hanya sekadar mengajar (*transfer of knowledge*), melainkan harus menjadi manajer dalam belajar. Hal tersebut mengandung arti bahwa setiap guru diharapkan mampu menciptakan kondisi belajar yang menantang bagi kreativitas dan aktivitas peserta didik, memotivasi peserta didik, menggunakan multimedia, multi metode dan multi sumber agar mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kemajuan dan perkembangan yang dialami masyarakat serta aspirasi nasional dalam kemajuan bangsa dan umat manusia, membawa konsekuensi serta persyaratan yang semakin berat dan kompleks bagi pelaksana sektor pendidikan pada umumnya dan guru pada khususnya.

---

<sup>2</sup> Rusman, *Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru* (Depok: Rajawali Pers, 2018), h.19.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi pada diri seorang guru menunjukkan perilaku yang kuat dari seorang guru yang diarahkan untuk menuju suatu tujuan tertentu. Motivasi juga merupakan keinginan dan hasrat yang lebih mengarah pada tingkah laku yang berorientasi tercapainya *standar of excellent*. Orientasi tersebut mengarah pada peran guru yang sering kali diposisikan sebagai faktor penting untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan profesi keguruan. Guru dituntut memiliki semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. Kemampuan dan motivasi yang tinggi didasarkan keinginan yang kuat dari seorang guru untuk berkarya. Aspek penghargaan yang diberikan bagi guru sering kali tidak sesuai dengan tuntutan serta peran guru dalam mengemban amanah. Oleh karena itu, guru perlu ada dorongan dari dalam diri untuk berkomitmen melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai bentuk perwujudan amanah dalam melaksanakan pekerjaan.

Motivasi kerja guru merupakan dorongan atau sesuatu yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan tingkah laku. Motivasi merupakan daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan efisien, dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan seseorang serta untuk mencapai tujuan bersama. Motivasi kerja guru salah satu faktor yang menyebabkan guru berbuat seperti apa yang dia perbuat atau situasi yang menggerakkan untuk bertindak atau berbuat sesuai dengan budaya yang ada di

sekolah tersebut untuk mendapatkan tujuan bersama serta keinginan yang diharapkan lembaga sekolah.

Motivasi kerja guru yang tinggi pada organisasi sekolah akan berdampak positif terhadap tercapainya tujuan yang telah ditentukan organisasi sekolah. Agar motivasi kerja dapat dioptimalkan dalam organisasi sekolah, maka perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja tersebut. Faktor-faktor tersebut, meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap, tindakan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan.<sup>3</sup>

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan penulis pada tanggal 7 Februari 2022 di SMP Negeri 9 Kota Bekasi, tanggal 8 Februari 2022 di SMP Negeri 30 Kota Bekasi, dan tanggal 9 Februari 2022 di SMP Negeri 39 Kota Bekasi, diperoleh informasi bahwa motivasi kerja guru dapat dikatakan belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya sebagian guru yang masuk ke kelas yang tidak tepat waktu atau terlambat masuk ke sekolah, persiapan mengajar guru yang kurang lengkap, minimnya kreativitas guru dalam pelaksanaan pembelajaran, guru kurang mengembangkan metode dan media pembelajaran sehingga materi yang seharusnya dapat dikembangkan sepenuhnya menjadi terkesan membosankan bagi peserta didik.

---

<sup>3</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), h.42.

Hasil wawancara dengan beberapa guru dari ketiga sekolah tersebut diperoleh informasi bahwa hal ini disebabkan karena masih kurangnya perhatian pihak sekolah, sehingga menimbulkan anggapan bahwa bekerja dengan baik maupun tidak baik pun sama saja hasilnya.<sup>4</sup> Guru merasa masih kurang mendapat perhatian, walaupun pada dasarnya penghargaan bukan satu-satunya yang menjadi pertimbangan, namun dengan penghargaan yang diberikan sekolah, maka mereka akan merasa diperhatikan dan hal ini tentunya akan memotivasi pada diri guru untuk terus meningkatkan kinerjanya. Di sisi lain, pemenuhan sarana dan prasarana yang dibutuhkan guru dalam kegiatan pembelajaran di sekolah belum sepenuhnya terlengkapi. Bimbingan dan arahan kepala sekolah terhadap guru masih bersifat formalitas belum dilakukan secara kontinu dan berkesinambungan sehingga belum dapat memberikan dampak besar terhadap kompetensi guru.<sup>5</sup> Masih kurang lengkapnya sarana dan prasarana penunjang proses pembelajaran seperti media pembelajaran dan alat peraga. Hal ini dapat menyebabkan motivasi mengajar guru menjadi menurun karena guru terkadang harus mengeluarkan biaya sendiri sebagai pemenuhan kebutuhan akan media dan alat peraga pembelajaran. Masih kurangnya bimbingan dan arahan dari kepala sekolah terhadap peningkatan kompetensi guru.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Wawancara dengan Ibu Maesaroh, S.Pd; Guru SMP Negeri 9 Kota Bekasi, Senin, 7 Februari 2022.

<sup>5</sup> Wawancara dengan Bapak Abdurrahman, S.Pd.I; Guru SMP Negeri 30 Kota Bekasi, Selasa, 8 Februari 2022.

<sup>6</sup> Wawancara dengan Ibu Suci Rahmawati, S.Pd; Guru SMP Negeri 39 Kota Bekasi, Rabu, 9 Februari 2022.

Pada dasarnya guru mempunyai potensi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerja pembelajaran, namun banyak faktor yang dapat menghambat dalam mengembangkan berbagai potensinya secara optimal. Oleh karena itu, guru perlu mendapat bimbingan yang kontinu dan berkesinambungan dengan program yang terarah dan sistematis untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Program pembinaan guru dan personil pendidikan lazim disebut supervisi pendidikan, sebagai suatu rangkaian dari kegiatan manajemen pendidikan. Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa supervisi akademik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru, diantaranya penelitian Supaan yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi dengan motivasi mengajar sebesar 28,73% dengan kategori cukup kuat. Hal ini berarti jika supervisi pendidikan dilaksanakan akan berkontribusi positif dalam meningkatkan motivasi mengajar guru.<sup>7</sup> Penelitian Nevi Zahrotin Nisa yang menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik terhadap motivasi kerja guru dengan prosentase pengaruh sebesar 29,3%.<sup>8</sup> Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa supervisi akademik memiliki hubungan positif terhadap motivasi kerja guru.

Supervisi merupakan bantuan dalam pengembangan situasi belajar-mengajar menjadi lebih baik dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

---

<sup>7</sup> Supaan, "Hubungan Supervisi Pendidikan dengan Motivasi Mengajar dan Kinerja Guru SD-SMP Satu Atap se-Kecamatan Wanasaba Kabupaten Lombok Timur", *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, Volume 4, Nomor 1, Mei 2019.

<sup>8</sup> Nevi Zahrotin Nisa, "Pengaruh Supervisi Akademik dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Kedung Kabupaten Jeparan", *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, Volume 9, Nomor 2, Agustus 2020.

Kegiatan supervisi mencakup beberapa kegiatan pokok, diantaranya pembinaan secara kontinu, pengembangan kemampuan profesional guru, perbaikan situasi belajar-mengajar, dengan sasaran akhir pencapaian tujuan pendidikan dan pertumbuhan peserta didik sehingga berdampak pada mutu pendidikan yang lebih baik.<sup>9</sup>

Tanggung jawab supervisi pendidikan berada di tangan supervisor, yang termasuk supervisor adalah kepala sekolah, penilik sekolah, pengawas sekolah, dan supervisor lainnya. Mengingat yang hampir setiap hari bertemu dengan guru di sekolah adalah kepala sekolah, maka kepala sekolah yang paling banyak bertanggung jawab dalam supervisi pendidikan. Kegiatan supervisi dari kepala sekolah yang dapat meningkatkan mutu pendidikan adalah supervisi akademik. Supervisi akademik intinya adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran.<sup>10</sup> Supervisi berarti bagaimana memberikan kemudahan dan membantu guru mengembangkan potensinya secara optimal untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru adalah budaya sekolah. Beberapa penelitian membuktikan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru, diantaranya penelitian Sujono yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru sebesar 36,2%, sisanya sebesar

---

<sup>9</sup> E. Mulyasa E, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), h.154.

<sup>10</sup> Prasajo dan Sudiyono, *Supervisi Pendidikan* (Yogyakarta: Gava Media, 2015), h.83.



63,8% dipengaruhi oleh variabel lain.<sup>11</sup> Penelitian Ruhban Masykur menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja guru, pengaruh antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru sebesar 15%.<sup>12</sup> Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya sekolah memiliki hubungan positif terhadap motivasi kerja guru.

Budaya sekolah merupakan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga kependidikan lainnya, guru dengan peserta didik dan dengan lingkungan sekolah. Adanya pembentukan budaya sekolah yang kuat dapat mendukung motivasi kerja guru sehingga visi dan misi sekolah akan tercapai dengan efektif dan efisien. Penerapan budaya sekolah pada hakikatnya adalah terwujudnya nilai-nilai dan sikap yang luhur dalam berperilaku dan menjadi kebiasaan sehari-hari bagi seluruh warga sekolah. Perilaku dan sikap tersebut sudah menjadi sifat, kebiasaan serta budaya dari warga sekolah dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu agar sebuah budaya dapat menjadi nilai yang tertanam maka harus ada proses internalisasi budaya. Dilakukan melalui berbagai diktatik metodik pendidikan dan pengajaran. Seperti pendidikan, pengarahan, indoktrinasi. Nilai-nilai luhur di sekolah terwujud dalam bentuk sikap dan perilaku yang telah disepakati oleh seluruh warga sekolah.

---

<sup>11</sup> Sujono, "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri Pada Gugus Dewi Sartika di UPTD Pendidikan Kecamatan Sukra Kabupaten Indramayu", *Edum Journal*, Vol.2 No.2, September 2019.

<sup>12</sup> Ruhban Masykur, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung", *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Volume 9, Nomor 1, 2019.

Setiap sekolah memiliki karakteristik budayanya masing-masing yang menjadi pembeda dengan sekolah lainnya. Hasil observasi menunjukkan bahwa budaya sekolah SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi belum berkembang optimal dan belum dijunjung tinggi oleh seluruh warga sekolah sebagai pedoman dalam bertindak dan berperilaku di lingkungan sekolah.<sup>13</sup> Sekolah belum memiliki ciri-ciri atau nilai-nilai tertentu, misalnya jujur, cerdas, tangguh, dan peduli. Nilai-nilai tersebut belum mewarnai gerak langkah warga sekolah, membentuk kualitas kehidupan fisiologis maupun psikologis warga sekolah, dan akan membentuk perilaku sistem sekolah, kelompok dan warga sekolah.<sup>14</sup>

Suatu budaya sekolah yang kuat, jelas akan memiliki pengaruh yang besar dalam sikap warga sekolah dibandingkan dengan budaya yang lemah. Budaya sekolah dibangun dari hasil pertemuan nilai-nilai (*values*) yang dianut kepala sekolah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut guru-guru dan para karyawan yang ada dalam sekolah tersebut. Pertemuan pikiran-pikiran tersebut kemudian menghasilkan apa yang disebut dengan “pikiran organisasi”. Pikiran organisasi inilah kemudian muncul dalam bentuk nilai-nilai yang diyakini bersama dan nilai-nilai tersebut akan menjadi bahan yang utama pembentuk budaya sekolah. Budaya tersebut muncul dalam berbagai simbol dan tindakan yang kasat indera dapat diamati dan dirasakan dalam kehidupan sekolah. Artinya budaya sekolah

---

<sup>13</sup> Wawancara dengan Ibu Maesaroh, S.Pd; Guru SMP Negeri 9 Kota Bekasi, Senin, 7 Februari 2022.

<sup>14</sup> Wawancara dengan Bapak Abdurrahman, S.Pd.I; Guru SMP Negeri 30 Kota Bekasi, Selasa, 8 Februari 2022.

adalah mutlak kewajiban yang harus dilaksanakan bagi seluruh warga sekolah dengan harapan nilai-nilai yang diajarkan menjadi *taken for granted* pada diri peserta didik.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian pada tesis ini dengan judul: “**Hubungan Persepsi Guru terhadap Supervisi Akademik dan Budaya Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Masih belum optimalnya motivasi kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih.
2. Masih belum optimalnya supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah di SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih.
3. Masih belum diterapkannya budaya sekolah oleh seluruh warga sekolah di SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih.
4. Budaya sekolah belum berkembang optimal dan belum dijunjung tinggi oleh seluruh warga sekolah sebagai pedoman dalam bertindak dan berperilaku di lingkungan sekolah.
5. Masih belum optimalnya kedisiplinan guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih.
6. Masih kurangnya kreativitas guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih dalam kegiatan pembelajaran.

7. Masih kurang optimalnya tanggung jawab guru dengan terhadap kegiatan pembelajaran di SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih.
8. Masih kurang optimalnya kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih.
9. Masih kurang lengkapnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan pembelajaran seperti alat peraga dan media pembelajaran bagi guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih.

### **C. Pembatasan Masalah**

Setelah mengidentifikasi berbagai permasalahan yang ada, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu belum optimalnya motivasi kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi yang dikaitkan dengan variabel persepsi guru terhadap supervisi akademik dan budaya sekolah.

### **D. Rumusan Masalah**

Bertitik tolak dari pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan persepsi guru terhadap supervisi akademik dengan motivasi kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi?
2. Apakah terdapat hubungan budaya sekolah dengan motivasi kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi?

3. Apakah terdapat hubungan persepsi guru terhadap supervisi akademik dan budaya sekolah secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan persepsi guru terhadap supervisi akademik dan budaya sekolah dengan motivasi kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi. Sedangkan secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui hubungan persepsi guru terhadap supervisi akademik dengan motivasi kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi.
2. Mengetahui hubungan budaya sekolah dengan motivasi kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi.
3. Mengetahui hubungan persepsi guru terhadap supervisi akademik dan budaya sekolah secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, diantaranya:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat dasar teori dan menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya terkait dengan variabel motivasi kerja, supervisi akademik, dan budaya sekolah.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam implementasi teoritik terkait motivasi kerja guru yang ada di sekolah melalui supervisi akademik dan budaya sekolah.

## **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan bagi pihak-pihak terkait, diantaranya:

- a. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai media informasi mengenai faktor-faktor dominan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru.

- b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan acuan dalam mengembangkan kemampuan manajerialnya, kemampuan supervisi akademik, penciptaan budaya sekolah yang baik sebagai upaya peningkatan motivasi kerja guru.

- c. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan informasi bagi guru akan pentingnya kepemilikan motivasi kerja yang tinggi, penciptaan budaya sekolah yang baik dan memiliki persepsi yang baik terhadap supervisi kepala sekolah karena melalui supervisi dapat memberikan kemudahan dan membantu guru mengembangkan potensinya secara optimal dalam menjalankan tugas pokok sebagai guru di sekolah.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, data pembandingan dan rujukan dalam melakukan penelitian yang terkait dengan variabel motivasi kerja, supervisi akademik, dan budaya sekolah.