

**PENGARUH SUPERVISI KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA
GURU TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 TANJUNG KARANG
KOTA BANDAR LAMPUNG**



Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd)
dalam ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh

MASZAIN ROMADHON

NPM : 1011030045

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1438 H / 2016 M**

**PENGARUH SUPERVISI KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA
GURU TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 TANJUNG KARANG
KOTA BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd)
dalam ilmu Tarbiyah dan Keguruan



Pembimbing I : Dr. Tulus Suryanto, SE, MM, Akt
Pembimbing II : Saiful Bahri, M.Pd.I

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1438 H / 2016 M**

ABSTRAK

PENGARUH SUPERVISI KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 TANJUNG KARANG KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

MASZAIN ROMADHON

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, meneliti, dan merumuskan hubungan antara: (1) supervisi kepala madrasah (X_1) dengan kinerja guru (Y), (2) motivasi Kerja guru (X_2) dengan kinerja guru (Y), dan (3) supervisi kepala madrasah (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y). Hipotesis yang diujikan adalah : (1) terdapat Pengaruh positif antara supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru, (2) terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru, (3) terdapat pengaruh yang positif antara supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah (*Metode Research*), dengan populasi dan sample adalah keseluruhan guru MAN 2 Tanjung karang yang berjumlah 44 orang guru dengan menggunakan (*Teknik Simple Random Sampling*). Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian variabel (X_1), (X_2) dan (Y) adalah metode angket/instrument model likert. keterdalaman semua instrument dihitung dengan rumus *Alpha Cronbach* menggunakan bantuan program computer *ITEMAN*.

Hasil uji coba untuk variabel (X_1) reliabilitas instrument sebesar 0.897, variabel (X_2) reliabilitas instrument sebesar 0.919, variabel (Y) reliabilitas instrument sebesar 0.913. data analisis secara deskriptif, kemudian untuk pengujian hipotesis digunakan statistic korelasi sederhana, parsial, dan ganda, yang proses analisisnya dilakukan dengan bantuan program computer SPSS. Versi 17.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *Pertama*, terdapat hubungan positif antara supervisi kepala Madrasah dengan kinerja guru, dengan persamaan $Y = 36.922 + 1.076 X_1$ dan koefisien korelasi sederhana $r = 0.682$, koefisien korelasi parsial (0.335), serta koefisien determinasi (R^2) = 0.4663 yang menunjukkan bahwa 46.63% variasi kinerja guru ditentukan oleh supervisi kepala madrasah *Kedua*, terdapat hubungan positif antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru, dengan persamaan $Y = 36.652 + 0.569 X_2$ dan koefisien korelasi sederhana $r = 0.351$, koefisien korelasi parsial (0.812), serta koefisien determinasi (R^2) = 0.123, yang menunjukkan bahwa 12.3% variasi kinerja guru ditentukan oleh motivasi kerja guru. *Ketiga*, terdapat hubungan positif antara Supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru, dengan persamaan $Y = 2.035 + (-0.308)x_1 + (1.343)x_2$ dan

koefisien korelasi ganda $r=0.941$, serta koefisien determinasi (R^2)= 0.885 yang menunjukkan bahwa 88.5% variasi kinerja guru ditentukan oleh supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru.





KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Bandar Lampung Telp: (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru MAN 2 Tanjung Karang Kota Bandar Lampung (Studi Reguler pada Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Intan Lampung)**

Nama Mahasiswa : **Maszain Romadhon**
NPM : **1011030045**
Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**
Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Tulus Suryanto, SE, MM, Akt.

Saiful Bahri, M.Pd.I

NIP.197009262008011008

NIP.19721204 200701 1 021

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Drs. Amirudin, M.Pd.I

NIP.19969030519903 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Bandar Lampung Telp:(0721) 703260

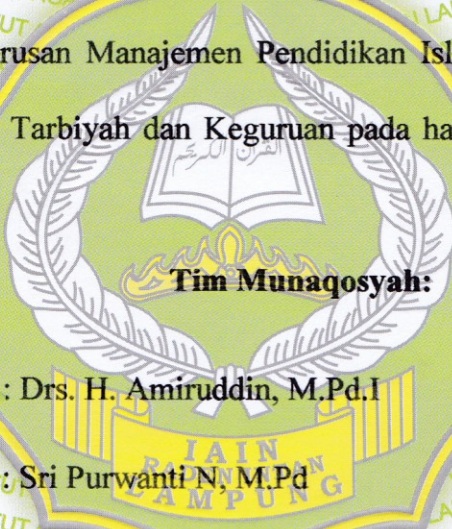
PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH SUPERVISI KEPALA MADRASAH DAN
MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 TANJUNG
KARANG KOTA BANDAR LAMPUNG.** Disusun oleh : **Maszain Romadhon,**

NPM.1011030045, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, telah diujikan dalam sidang

Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari Jum'at, Tanggal 16 Desember

2016.



Tim Munaqosyah:

Ketua : Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I

Sekretaris : Sri Purwanti N, M.Pd

Penguji Utama : Dr. A. Fauzan, M.Pd

Penguji II : Saiful Bahri, M.Pd.I

(Handwritten signatures of the panel members)

**Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**



Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd
NIP. 1956 08101987 03100 1

PERSEMBAHAN

Skripsi ini Ku persembahkan kepada :

1. Ayahanda Jamhur dan Ibunda Nurhayati dan nenek Aryatin (Alm) yang tercinta, yang dengan jiwa besar dan kesabaran dalam membesarkan dan mendidik dengan penuh kasih sayangsebening cinta dan sesuci do'a serta setulus hati sehingga penulis mampu untuk meraih apa yang penulis cita-citakan yakni menjadi orang yang berilmu.
2. Bapak bapak Dr. Tulus Suryanto, SE, MM Akt selaku pembimbing I dan, Bapak Saiful Bahri S.Ag., M.Pd Selaku pembimbing II yang dengan sabar memberikan pengarahan dan sumbangan pemikiran demi selesainya penulisan skripsi ini dengan baik.
3. Iin Reftiyana yang selalu memotivasi diri penulis dalam setiap langkah guna mengarungi perjuangan ini.
4. Almamater ku UIN Raden Intan Lampung yang ku banggakan.

Syukur ku pada Mu ya allah, telah menghadirkan mereka dalam kehidupan ini.

Semoga kelak karya yang sederhana ini mampu menjadikan inspirasi setiap insane di muka bumi ini.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahpuji syukur kepada Allah SWT, atas segala limpahan Rahmat dan HidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sesuai dengan yang diharapkan. Shalawat teriring salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, yang selalu kita nantikan syafaatnya di akhirat kelak.

Skripsi yang penulis angkat berjudul “PENGARUH SUPERVISI KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 2 TANJUNG KARANG KOTA BANDAR LAMPUNG”.Merupakan tugas akhir studi untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat tersusun dengan baik tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak. Semoga amal baik tersebut dibalas oleh Allah SWT. Kiranya tidak berlebihan dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya, terutama kepada:

1. Bapak Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Drs. H. Amiruddin M.Pd.I selaku Ketua Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. Tulus Suryanto, SE, MM, Akt. sebagai pembimbing I yang selalu memberikan saran dan bimbingannya, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

4. Saiful Bahri, M.Pd.I. sebagai Pembimbing II yang selalu memberikan arahan dan bimbingan dari awal menjadi mahasiswa sampai dengan penyelesaian skripsi ini.
5. Kepada bapak dan ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis..
6. Keluarga besar MAN 2 Tanjung Karangyang telah memberikan bantuan dan kerjasamanya.
7. Rekan – rekan seangkatan (MPI 2010), terutama sahabat- sahabatku yang selama ini telah menemani dan memberikan motivasi untukku dalam perjuangan mencari ilmu.

Semoga bantuan yang ikhlas dari semua pihak tersebut mendapat amal dan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Akhirnya, semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca sekalian.

Aamiin Ya Robbal'amin.

Bandar Lampung, 8 Oktober 2016
Penulis

MASZAIN ROMADHON
NPM.1011030045

DAFTAR PUSTAKA

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan masalah.....	15
C. Hipotesis.....	16
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	17
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Supervisi kepala sekolah	
1. Pengertian Kepala Sekolah sebagai Supervisor	19
2. Prinsip-Prinsip Supervisi	24
3. Peran Supervisi Pendidikan.....	27
4. Teknik Supervisi Pendidikan	27
B. Motivasi Kerja	
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	31
2. Ciri-ciri motivasi	34
3. Jenis dan Sifat Motivasi	36
C. Kinerja Guru	
1. Pengertian Kinerja.....	37
2. Indikator Kinerja	41
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru	49
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian.....	58
B. Variable penelitian	59
C. Populasi dan Sample	60
D. Teknik Pengumpulan Data.....	60

E. Instrument Penelitian	63
F. Analisis Data	72
G. Hipotesis Statistik	73

BAB IV PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA

A. Variable Penelitian	74
B. Pengujian Prasyarat analisis.....	75
1. Uji Normalitaas	70
2. Menghitung Persamaan Regresi Linier Sederhana Harga a dan b	77
3. Uji signifikan koefisien regresi dan uji linieritas	82
C. Pengujian Hipotesis.....	85
1. Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru.....	85
2. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru.....	88
3. Pengaruh antara Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Secara Bersama-Sama dengan Kinerja Guru	91
D. Interpretasi Hasil Penelitian.....	95
1. Interpretasi Data Korelasi	95
2. Interpretasi Data Regresi.....	97
E. Diskusi Hasil Penelitian	99
F. Keterbatasan Penelitian.....	99

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	101
B. Saran.....	102

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1	Rata-Rata Nilai Ujian Nasional Tiap Mata Pelajaran.....	14
Tabel 2	Prestasi Kelulusan di MAN 2 Tanjung Karang.....	15
Tabel 3	Kisi-kisi instrument supervisi kepala madrasah.....	67
Tabel 4	Instrument Motivasi Kerja Guru.....	69
Tabel 5	Kisi-kisi Kinerja Guru.....	71
Tabel 6	Uji Reliabilitas Supervisi Kepala Madrasah.....	73
Tabel 7	Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	73
Tabel 8	Uji Reliabilitas Kinerja Guru.....	74
Tabel 9	Rangkuman Hasil Perhitungan Normalitas Data.....	76
Tabel 10	Daftar ANOVA untuk Regresi Linier $\hat{Y} = 36.922 + 1.076 X_1$...	82
Tabel 11	Daftar ANOVA untuk regresi linier $\hat{Y} = 36.652 + 0.569 X_2$	84
Tabel 12	Harga Koefisien Korelasi Model Summary.....	92
Tabel 13	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	94
Tabel 14	Rangkuman Pengujian Hipotesis Korelasi.....	95
Tabel 15	Makna koefisien Korelasi Product Moment.....	96
Tabel 16	Rangkuman Analisa Regresi Variabel X_1 dan X_2 terhadap \hat{Y}	98



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kerangka Wawancara
- Lampiran 2 Kerangka Observasi
- Lampiran 3 Kerangka Dokumentasi
- Lampiran 4 Hasil Analisis Validitas Butir Variabel Supervisi Kepala Madrasah
(x_1)
- Lampiran 5 Hasil Analisis Validitas Butir Variabel Motivasi Kerja Guru (x_2)
- Lampiran 6 Hasil Analisis Validitas Butir Variabel Kinerja Guru (Y)
- Lampiran 7 Angket Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru
dan dan Kinerja Guru
- Lampiran 8 Jawaban Responden Supervisi Kepala Sekolah
- Lampiran 9 Jawaban Responden Motivasi Kerja Guru
- Lampiran 10 Jawaban Responden Kinerja Guru

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kinerja berasal dari kata performance.

Kata performance memberikan tiga arti yaitu :

1. Prestasi, seperti dalam konteks atau kalimat “high performance car” atau mobil yang sangat cepat.
2. Pertunjukan, seperti dalam konteks atau kalimat “*folk dance performance*” atau pertunjukan tari-tarian rakyat.
3. Pelaksanaan tugas, seperti dalam konteks atau kalimat “in performance/hes duties”

Hasil kinerja seseorang dalam periode tertentu merupakan suatu prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu.

Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan ‘hasil’ atau ‘apa yang keluar’(outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi.

Kinerja mengandung makna hasil kinerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja “ kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa

kemungkinan, misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasilkerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.¹

Peran guru dalam menyelenggarakan pendidikan formal sangat dominan untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. Untuk tercapainya pendidikan yang berkualitas diperlukan guru yang professional, berkualitas, dan memenuhi kompetensi-kompetensi yang disyaratkan.

Seperti yang dituangkan dalam UU RI no.14 tahun 2005 menyatakan bahwa “professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.²

Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu Negara. Berbagai kajian dan hasil penelitian yang menggambarkan tentang peran strategis dan menentukan guru dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu Negara seperti yang dikatakan oleh Mulyana dalam buku Supardi “ bahwa keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran,

1. Supardi, *Kinerja Guru*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 47

2. *Ibid*, hlm. 8

fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran”. Karena itu guru harus senantiasa mengembangkan diri secara mandiri tidak bergantung kepada inisiatif kepala sekolah/kelapa madrasah dan supervisor.

Menurut M. Surya yang dikutip oleh Supardi menyatakan bahwa “ guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat instuksional, institusional, dan eksperensial”³

Guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan yang mantap, wawasan social yang luas, dan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Kinerja guru akan menjadi optimal bilamana terintegrasi dengan komponen yang ada di madrasah, seperti, kepala sekolah/ kelapa madrasah, tenaga kependidikan maupun peserta didik, serta iklim kerja yang ada di madrasah.⁴

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pembinaan oleh kelapa madrasah melalui supervisi. Menurut mark, ”salah satu faktor ekstrinsik yang berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja, prestasi, dan profesionalisme guru ialah layanan supervisi kepala sekolah/kelapa madrasah”. Lebih lanjut dinyatakan bahwa “rendahnya motivasi, dan prestasi guru yang mempengaruhi profesi guru tidak terlepas dari rendahnya kontribusi kepala sekolah/ kelapa madrasah

3. *Ibid*, hlm. 54

4. *Ibid*. hlm. 7

dalam membina guru disekolah melalui kegiatan supervisi. Karena kebanyakan waktu supervisor dipergunakan untuk persoalan adminaisrasi di sekolah.⁵

Kelapa sekolah berperan penting dalam peningkatan kinerja guru untuk lebih semangat dan profesional dalam mengajar. Dengan alasan yang sangat mendasar bahwa guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pengajaran yang dilaksanakan, oleh karena itu harus memikirkan dan membuat perencanaan secara seksama dalam meningkatkan kesempatan belajar siswa dengan memperbaiki kulaitas pengajaran. Hal ini menunjukkan bahwa guru diharapkan mampu berperan aktif sebagai pengelola proses belajar mengajar, bertindak sebagai fasilitator yang selalu berusaha menciptakan organisasi kelas, penggunaan metode mengajar maupun sikap dan karakter guru dalam mengelola proses belajar mengajar.

Oleh karena itu, supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari beragam macam tugasnya sehari-hari disekolah. Agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah sebagai masyarakat belajar yang efektif.⁶

Menurut Atmodiwirio yang dikutip oleh Supardi “salah satu bentuk pengawasan yang dilaksanakan pada unit kerja yang berbentuk Unit Pelaksana Teknis

5. *ibid*, hlm. 9

6. E.Mulyana, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2007, hlm. 111

(UPT) sekolah adalah supervisi” yang lebih dikenal dengan supervisi pendidikan atau supervisi pembelajaran.⁷

Perkataan supervisi berasal dari bahasa Inggris “*supervision*” dan merupakan panduan dari dua perkataan yaitu “*super*” yang maksudnya atas dan “*vision*” artinya melihat atau mensupervisi. Maka supervisi dapat diartikan secara bebas sebagai melihat atau mensupervisi dari atas. Supervisi pendidikan maksudnya adalah melihat dan mengadakan supervisi terhadap jalannya proses pendidikan di sekolah.

Menurut Suryosubroto, supervisi ialah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar-mengajar yang lebih baik.⁸

Supervisi pendidikan itu sendiri ialah suatu usaha menstimulir, mengkoordinir, dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agak lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pembelajaran dengan demikian mereka dapat menstimulir dan membimbing pertumbuhan setiap murid, sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.

7. Supardi, *Op.Cit*, hlm.75

8. B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm.175

Mengingat banyaknya definisi supervisi pendidikan yang dikemukakan para ahli, maka supervisi pendidikan dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Supervisi bukan usaha pengarahan membentuk pribadi guru selaras dengan pola yang dikehendaki oleh supervisor, tetapi supervisor membantu agar berkembang menjadi yang sesuai dengan kodratnya.
2. Dalam kegiatan supervisi pendidikan bukan hanya profesi guru yang bersangkutan, tetapi juga pribadinya.
3. Dalam kegiatan supervisi, supervisor tidak mencari kesalahan guru, tetapi membantu mereka agar dapat memecahkan masalah yang dihadapi dan bagaimana memecahkannya.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari semua pengertian diatas bahwa supervisi pendidikan adalah suatu layanan (*service*) untuk membantu, mendorong, membimbing serta membina guru –guru agar ia mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas pembelajaran.

Ada kecendrungan yang kuat bahwa untuk meningkatkan kualitas layanan dalam kualifikasi kinerja guru yang perlu dibina dan ditata kembali adalah kemampuannya sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk mengarahkan program guru agar menjadi sosok yang profesional dalam pendidikan. Hal ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari supervisor. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang supervisor berkewajiban membantu guru memberi dukungan yang agar dapat melaksanakan tugas dengan baik sebagai pendidik maupun pengajar. Sebagai guru yang profesional mereka memiliki keahlian khusus dan dapat menguasai seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu.

Didalam pelaksanaannya, supervisi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan tujuan agar apa yang diharapkan dapat tercapai. Secara garis besar, cara atau teknik supervisi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu :⁹

1. Teknik Perseorangan

Yang dimaksud dengan teknik perseorangan ialah supervisi yang dilakukan perseorangan, yaitu :

- a. Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visitation*)
- b. Mengadakan kunjungan observasi (*Observation visits*)
- c. Membimbing guru-guru tentang cara mempelajari pribadi siswa dan mengatasi problema yang dialami siswa
- d. Membimbing guru dalam hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah

2. Teknik kelompok

- a. Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*)
- b. Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)
- c. Mengadakan penataran-penataran (*inservice training*)

Dalam penelitian ini, supervisor yang efektif adalah kelapa madrasah yang baik. kelapa madrasah merupakan pusat kepemimpinan dalam membantu efektifitas belajar mengajar. Sebagaimana kita ketahui bahwa kelapa madrasah sebagi pemimpin pendidikan mempunyai peranan yang besar dalam keberhasilan lembaga pendidikan.

9. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosda Karya , 2005, hlm.120

kelapa madrasah berperan memandu, menuntun, membimbing, membangun dan memberi motivasi kerja, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi atau pengawasanyang efisien dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Keterlibatan kelapa madrasah dan guru dalam pengembangan efektifitas pembelajaran disekolah juga mendorong rasa kepemilikan yang lebih tinggi terhadap sekolahnya yang pada akhirnya mendorong mereka untuk menggunakan sumber daya yang ada dengan seefisien mungkin untuk mencapai hasil yang maksimal.

Supervisi yang dilakukan oleh kelapa madrasah yaitu untuk meningkatkan kompetensi para guru dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga diharapkan dapat memenuhi misi Pengajaran yang diembannya atau misi pendidikan nasional dalam lingkup yang lebih luas. Sebagaimana yang kita ketahui bersama bahwa masalah profesi guru dalam mengemban kegiatan belajar mengajar akan selalu dan terus berlanjut dan bantuan supervisi dari kelapa madrasah sangatlah penting dalam mengembangkan kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal. kelapa madrasah menghendaki dukungan kinerja guru yang selalu ada peningkatan yang konsisten dalam melaksanakan pembelajaran disekolah.

Menurut Yushak Burhanuddin “Supervisi memiliki beberapa tujuan dalam rangka mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar, secara rinci sebagai berikut¹⁰ :

1. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas belajar mengajar
2. Mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif disekolah sesuai dengan ketentuan dan kebijakan yang telah ditentukan.

10. Yushak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2005, hlm. 100

3. Menjamin agar kegiatan belajar mengajar berlangsung dengan ketentuan yang berlaku, sehingga berjalan lancar dan memperoleh hasil yang optimal.
4. Menilai keberhasilan sekolah dalam melaksanakan tugasnya.
5. Memberikan bimbingan langsung untuk memperbaiki masalah, kekurangan dan kekhilafan serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi sekolah sehingga dapat dicegah kesalahan yang lebih jauh.

kelapa madrasah memiliki peranan yang strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan suatu sekolah. kelapa madrasah tidak saja berperan sebagai pemimpin pembelajaran, tetapi lebih dari itu kelapa madrasah merupakan pemimpin dari semua fungsi-fungsi kepemimpinan dalam suatu sekolah seperti perencanaan, pembinaan karir, koordinasi dan evaluasi. kelapa madrasah sebagai seorang supervisor yang bijaksana harus mampu membuat rencana tentang apa yang akan dilakukan sebagai alternatif pemecahan permasalahan yang terjadi dikalangan guru yang dipimpinnya dengan saling bekerja sama dalam menyesuaikan rencana dan situasi baru yang timbul.

Hal tersebut diatas diperkuat oleh PERMENDIKNAS No.13 tahun 2007 mengenai Standar Kepala Sekolah/Madrasah yang telah mencantumkan 5 kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah yaitu :

1. Kompetensi Kepribadian
2. Kompetensi Manajerial
3. Kompetensi Wirausahaan
4. Kompetensi Supervisi
5. Dan Kompetensi Sosial

Lalu ditambah dengan rambu-rambu penilaian kinerja kepala sekolah/ kelapa madrasah dirjen DIKDASMEN Tahun 2000 yaitu kemampuan menyusun program supervisi pengajaran, kemampuan melaksanakan program supervisi pengajaran,

kemampuan memanfaatkan hasil supervisi. Oleh karena itu, yang menjadi pokok kajian dalam penelitian ini adalah supervisi yang meliputi :

1. Unsur-unsur yang disupervisi oleh Kepala Sekolah/Kelapa Madrasah terhadap guru dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Strategi supervisi yang tetap bagi peningkatan kinerja guru.
3. *Feed back* dan tindak lanjut supervisi Kepala Sekolah/ Kelapa Madrasah dalam rangka peningkatan kinerja guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja. Menurut definisi oprasionalnya motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.¹¹

Motivasi kerja merupakan salah satu factor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.

Berdasarkan definisi diatas, dapat dirumuskan kontruksi motivasi sebagai berikut. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar prilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

11. Hamzah.B.Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta, 2012, hlm.73

Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu yang menimbulkan motif atau pemberian motif, menjadikan motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja¹². Adanya motivasi kerja pada diri guru juga ikut mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja yang dimiliki oleh guru, sehingga dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja guru dapat dicapai secara optimal. Motivasi yang optimal juga harus memperhatikan fungsi untuk¹³ :

1. Mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Jadi motivasi adalah penggerak dari setiap kegiatan yang akan dilakukan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai. Motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Serta menyeleksi perbuatan, yaitu dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan-tujuan tersebut, sehingga dengan motivasi yang tinggi, guru dipastikan memiliki prestasi kerja/kinerja yang baik.

Dan untuk melihat motivasi kerja seorang guru itu baik atau kurang reorang ahli mengemukakan bahwa motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut ¹⁴:

1. Tekun menghadapi tugas
2. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
4. Lebih senang bekerja mandiri
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin
6. Dapat mempertahankan pendapat
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini
8. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal

12. Panji Anarago, Psikologi Kerja, Jakarta, Rineka Cipta, 2010, hlm.34

13. Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta, Raja Grafindo, 2011, hlm. 85

14. *Ibid*, hlm.83

Secara logis, kegiatan supervisi Kelapa Madrasah dan motivasi kerja guru akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Guru yang puas dengan pelaksanaan supervisi Kelapa Madrasah dan memiliki motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan supervisi Kelapa Madrasah dan motivasi kerjanya, maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun. Meningkatkan maupun menurunkan kedua hal tersebut akan berdampak pada kinerja guru yang dicapai.

Dalam hal ini penulis mengadakan survey melalui observasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Karang. Hasilnya menunjukkan bahwa supervisi dan motivasi kerja yang dilakukan Kelapa Madrasah terindikasi sudah cukup baik hal ini dipertegas melalui wawancara yang dilakukan penulis kepada Kelapa Madrasah Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Karang yang menyatakan :

Bahwa disetiap moment baik pada saat istirahat jam pelajaran, rapat guru, dan diskusi terbuka lainnya para guru senantiasa diarahkan untuk melakukan kegiatan positif yang terindikasi untuk meningkatkan kinerja personal guru tersebut antara lain membaca referensi buku-buku, jurnal terkait metode dan strategi pembelajaran yang efektif untuk mata pelajaran yang diampu, membuat RPP dan Silabus, melakukan evaluasi pembelajaran dan lain sebagainya, serta memotivasi para rekan-rekan guru untuk senantiasa mempertahankan kualitas pembelajan yang kondusif dan menyenangkan untuk para peserta didik.¹⁵

Senada dengan yang dikatakan oleh waka kurikulum MAN 2 Tanjung Karang beliau menyatakan :

15. Syamsurizal, *wawancara dengan penulis*, MAN 2 Tanjung Karang, Bandar Lampung, 24 Mei 2016

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru disekolah ini Kelapa Madrasah selalu mengajak berdiskusi para guru berkaitan tentang pola pengajaran dan penerapan kurikulum yang lagi diterapkan dan memotivasi para guru untuk meluangkan waktu untuk melanjutkan jenjang pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi lagi, hal ini berdampak positif kepada para guru sebagai contoh dari dampak tersebut antara lain beberapa guru sudah menyelesaikan study S2.16

Berdasarkan survey yang dilakukan di MAN 2 Tanjung Karang, sebagai data penulis dalam upaya mengetahui kinerja guru di MAN 2 Tanjung Karang. Maka penulis menyajikan data, ada beberapa faktor yang menjadi acuan didalam mengetahui prestasi dan tingkat kemajuan sekolah yakni, sumber daya pendidikan yang berupa kesekuaian antara mata pelajaran yang diampu serta tingkat pendidikan para guru pengampu mata pelajaran, perbandingan jumlah guru dan murid serta tenaga kependidikan lainnya, sarana dan prasarana lain yang ikut menunjang kelancaran pembelajaran, dan data keberhasilan siswa menempuh ujian akhir sekolah, yang berupa dokumen nilai ujian akhir sekolah (UAS) sebagai tolak ukur tingkat kinerja seorang guru yang telah ditetapkan.

16 . Zeni Gunawan, wawancara dengan penulis, MAN 2 tanjung karang, Bandar lampung, 24 Mei 2016

Tabel 1
Rata-Rata Nilai Ujian Nasional Tiap Mata Pelajaran

No.	Tahun	Rata-Rata Nilai Ujian Nasional Tiap Mata Pelajaran					
		Indonesia	Inggris	MTK	IPA	Jumlah	Rata-rata
1.	2010/2011	6.37	6.97	6.70	6.54	26.58	6.64
2.	2011/2012	6.77	5.44	5.63	7.23	25.07	6.26
3.	2012/2013	7.34	6.12	6.63	6.52	26.61	6.65
4.	2013/2014	7.47	7.87	6.40	5.67	27.41	6.85

(Sumber Data: Arsip MAN 2 Tanjung Karang 2015)

Dari tabel diatas rata-rata Nilai ujian Nasional (UN) diatas bahwa terjadi peningkatan kualitas pembelajaran yang terindikasi dari adanya upaya seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya dan ini tidak terlepas dari peran serta Kelapa Madrasah dalam melakukan pengawasan terhadap kredibilitas dan kualitas para guru yang ada dibawah pengawasannya, sehingganya berpengaruh juga terhadap kualitas nilai kelulusan. Seperti pada tabel dibawah ini, menjelaskan bahwa nilai kelulusan yang diperoleh oleh MAN 2 Tanjung Karang Meningkat dari 4 tahun sebelumnya.

Tabel 2
Prestasi Kelulusan di MAN 2 Tanjung Karang

No.	Tahun	Tingkat persentase
1.	2010/2011	99%
2.	2011/2012	100%
3.	2012/2013	100%
4.	2013/2014	100%

(Sumber Data: Arsip MAN 2 Tanjung Karang 2015)

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas, maka peran motivasi dan supervisi Kelapa Madrasah sangat dominan dalam rangka dan upaya

meningkatkan kinerja guru. Dari sinilah penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut melalui penulisan sebuah skripsi dengan judul “PENGARUH SUPERVISI KELAPA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 2 TANJUNG KARANG”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabnya melalui pengumpulan data. Namun demikian terdapat kaitan erat antara masalah dan rumusan masalah, karena setiap rumusan masalah penelitian harus berdasarkan pada masalah.¹⁷

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh supervisi Kelapa Madrasah terhadap kinerja guru MAN 2 Tanjung Karang Kota Bandar Lampung?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru MAN 2 Tanjung Karang Kota Bandar Lampung
3. Adakah pengaruh supervisi Kelapa Madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru MAN 2 Tanjung Karang Kota Bandar Lampung?

17. Sugiono, *Motode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung:Alfabeta, 2013, hlm.56

B. Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan landasan teori yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif antara supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 2 Tanjung Karang.
2. Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MAN 2 Tanjung Karang.
3. Terdapat pengaruh positif antara supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Tanjung Karang.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini antara lain :

- a. Untuk mengetahui pengaruh supervisi Kepala Madrasah terhadap kinerja guru MAN 2 Tanjung Karang Kota Bandar Lampung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru MAN 2 Tanjung Karang Kota Bandar Lampung.
- c. Untuk mengetahui pengaruh supervisi Kepala Madrasah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN 2 Tanjung Karang Kota Bandar Lampung.

2. Kegunaan Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi penelitian agar dalam kehidupan nyata dapat menerapkan teori yang telah dipelajari. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Kelapa Madrasah dapat dijadikan sebagai sumber informasi terkait dengan kualitas pelaksanaan tugasnya sebagai pemimpin disekolah yang telah dicapai saat ini dan kedepannya dapat dijadikan sebagai dasar dalam upaya perbaikan kinerja guru guna peningkatan kemajuan sekolah.
- 2) Bagi guru, memberikan dorongan kepada para guru untuk meningkatkan kinerjanya melalui peningkatan motivasi kerja yang nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan.
- 3) Bagi lembaga perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung dapat dijadikan sebagai tolak ukur kualitas lulusannya dan dasar dalam meningkatkan kualitas akademik dan kompetensi mahasiswa program kependidikan sebagai calon guru yang profesional.

4) Bagi penulis, sebagai wacana untuk memperluas wawasan dan pengetahuan tentang pentingnya supervisi Kelapa Madrasah dan motivasi kerja guru untuk meningkatkan kinerja guru serta untuk memenuhi persyaratan tugas akhir mendapatkan sertifikat ijazah sarjana (S1) dibidang Manajemen Pendidikan Islam Fakultas tarbiyah dan Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

1. Pengertian kepala Madrasah sebagai Supervisor

Ada bermacam-macam konsep supervisi. Secara historis mula-mula diterapkan konsep supervisi yang tradisional, yaitu pekerjaan inspeksi, mengawasi dalam pengertian mencari kesalahan dan menemukan kesalahan dengan tujuan untuk memperbaiki. Prilaku supervisi tradisional ini disebut *snooper vision*, yaitu tugas memata-matai untuk menemukan kesalahan. Konsep seperti ini menyebabkan guru-guru menjadi takut dan mereka bekerja dengan tidak baik karena takut dipersalahkan.¹

Dalam *dictionary of education good carter*, memberi pengertian bahwa supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru dan petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru serta merevisi tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta mengevaluasi pengajaran.

Ada yang melihat supervisi pendidikan dari pandangan yang demokratis, sehingga rumusan supervisi dijelaskan sebagai berikut :²

1 . Sahertian, *Konsep Dasar Dan Tehnik Supervise Pendidikan*, Rineka Cipta, 2008, hlm.16

2 . *ibid*, hlm. 17

Menurut *Boardman et al*, Supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru disekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Dengan demikian mereka dapat menstimulasi dan membimbing pertumbuhan tiap murid secara kontinu serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi salam masyarakat demokrasi modern.

Menurut *Harris*, didalam buku *Peter F.Oliva*(supervision for today's Schools) mengemukakan bahwa supervisi pengajaran ialah segala sesuatu yang dilakukan personalia sekolah dengan cara yang langsung mempengaruhi proses belajar-mengajar dalam usaha meningkatkan proses belajar siswa.

Alfonso R.J et al, mengemukakan supervisi pengajaran adalah tindak laku pejabat yang dirancangkan oleh lembaga yang langsung berpengaruh terhadap prilaku guru dalam berbagai cara untuk membantu cara belajar siswa dan untuk mencapai tujuan yang dilakukan oleh lembaran itu.

Sehinga dapat dirumuskan supervisi tidak lain dari usaha member layanan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran. Kata kunci dari pemberi supervisi pada akhirnya ialah memberikan layanan dan bantuan.

Kepala madrasah merupakan personil madrasah yang diberi tanggung jawab terhadap kegiatan-kegiatan madrasah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang di pimpinnya dengan dasar pancasila dan bertujuan untuk:

- a. Meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa
- b. Meningkatkan kecerdasan dan ketrampilan
- c. Mempertinggi budi pekerti
- d. Memperkuat kepribadian

e. Mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air³

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah adalah merupakan jabatan tertinggi yang diemban seseorang yang bertanggung jawab atas terwujudnya kegiatan dan terlaksana program pendidikan.

Bahwa lebih lanjut tentang kepala madrasah adalah dimana keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah juga.

Menurut wahyo sumidjo menjelaskan bahwa “kepala madrasah adalah orang yang menentukan titik pusat dan irama suatu madrasah”⁴

Dari pendapat di atas dapat dipahami bahwa kepala madrasah adalah orang yang sangat menentukan keberhasilan suatu madrasah, baik atau buruknya madrasah, maju atau mundurnya madrasah tergantung kepala madrasah, karena kepala madrasah adalah orang yang menjadi titik sentral suatu madrasah.

Jadi kepala madrasah memiliki fungsi yang amat besar guna turut mewujudkan efektivitas sumber daya yang menjamin kesinambungan pembangunan bangsa, lebih-lebih lagi dipengaruhi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka fungsi kepala madrasah jauh lebih dominan, kenyataan yang demikian mengharuskan perlunya penguasaan kompetensi kepemimpinan bagi seorang kepala madrasah.

3 Daryanto, H.M, *Administrasi Pendidikan*, Rineka Cipta, Cetakan ke 2, 2001, Hlm. 80

4 Wahyo Sumidjo, *kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahan*, Jakarta: Raja Grafindo, 2007, hlm.82

Karna kepala madrasah adalah merupakan jabatan tertinggi yang diembun seseorang dalam organisasi madrasah yang bertanggung jawab atas terwujudnya kegiatan dan terlaksananya program pendidikan.

Sebagaimana di ungkapkan oleh M. Ngalim purwanto bahwa” dapat dilaksanakan atau tidak suatu program dan tercapainya atau tidak tujuan pendidikan itu sangat tergantung pada kecakapan dan kebijakan kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan.⁵

Adapun seorang kepala madrasah harus memiliki kemampuan dalam memimpin madrasah secara keseluruhan. Dalam peraturan menteri pendidikan nasional Nomor 20 tahun 2003, dijelaskan bahwa kompetensi kepala madrasah yang harus dimiliki yaitu meliputi:

- a. Kompetensi kepribadian, seperti ahlak mulia, sikap terbuka, mampu menegndalikan diri, dan memiliki bakat dan minat sebagai pemimpin pendidikan.
- b. Kompetensi manajerial, yaitu kemampuan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai kepala madrasah, seperti menyusun perencanaan, mengembangkan organisasi madrasah, mengelola sumberdaya madrasah, mengelola sarana dan prasarana, mengelola mengembangkan kurikulum dan pembelajaran, serta kemampuan melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan.
- c. Kompetensi kewirausahaan, yaitu kemampuan menciptakan inovasi, dan memiliki motivasi kuat untuk sukses dalam kepemimpinannya, serta naluri kewirausahaan dalam mengelola sumber belajar.
- d. Kompetensi supervise, yaitu kemampuan melakukan bimbingan kepada guru, tenaga kependidikan dan siswa dalam rangka meningkatkan rofesional guru.
- e. Kompetensi sosial, yaitu kemampuan untuk melakukan kerjasama dengan intansi dan organisasi terkait dan masyarakat untuk kemajuan madrasah.⁶

5 Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervise Pendidikan*, Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2010. Hlm 101

6 Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* . jakarta:Alfabeta. 2009, hlm.32

Dari Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 diatas maka penulis memfokuskan terhadap poin “ D ”. Dimana kepala madrasah di haruskan memiliki kompetensi supervisi supaya dapat melakukan bantuan atau bimbingan terhadap guru-guru yang dipimpinnya dalam rangka meningkatkan kinerja guru dalam mengajar.

Untuk menuju kearah perbaikan dan meningkatkan mutu belajar mengajar maka tugas supervisi dibidang pendidikan dan pengajaran khususnya bagi seorang supervisor bertanggung jawab untuk:

- a. Membantu guru-guru untuk lebih memenuhi tujuan pendidikan dan peran sekolah dalam usaha mencapai tujuan
- b. Membantu guru-guru untuk lebih menyadari dan memahami kebutuhan dan kesulitan-kesulitan murid dan menolong mereka dan mengatasinya
- c. Memperbesar kesanggupan guru-guru untuk memperlengkapi dan mempersiapkan murid-muridnya menjadi anggota masyarakat yang efektif
- d. Membantu guru untuk mengadakan diagnose secara kritis aktivitas-aktivitasnya, serta kesulitan-kesulitan mengajar dan belajar murid, dan menolong mereka merencanakan perbaikan
- e. Membantu guru-guru untuk menilai aktivitasnya dalam rangka tujuan perkembangan anak didik
- f. Memperbesar kesadaran guru-guru terhadap tata kerja yang demokratis dan kooperatif serta memperbesar kesediaan untuk saling tolong-menolong
- g. Memperbesar ambisi guru-guru untuk dapat lebih memanfaatkan pengalaman-pengalamannya sendiri
- h. Membantu guru-guru untuk dapat lebih memanfaatkan pengalaman-pengalamannya sendiri
- i. Membantu untuk lebih mempopulerkan sekolah kepada masyarakat agar bertambah simpati, dan kesediaan masyarakat untuk menyokong sekolah
- j. Memperkenalkan guru-guru atau karyawan baru kepada situasi sekolah dan profesinya
- k. Melindungi guru-guru dan karyawan pendidikan terhadap tuntutan-tuntutan dan tidak wajar dan kritik-kritik yang tidak sehat dari masyarakat

1. Mengembangkan profesional esprit de corps guru dalam arti bahwa supervisor memelihara dan mengembangkan semangat kesatuan dan kesatuan guru.

Yang dimaksud supervisi pengajaran adalah kegiatan-kegiatan pengawasan yang ditujukan untuk memperbaiki kondisi-kondisi baik personil maupun matrial yang memungkinkan terciptanya situasi belajar mengajar yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan,⁷

Dengan demikian guru sebagai orang yang terdepan dan langsung bertanggung jawab terhadap perkembangan dan kemajuan siswa haruslah ditingkatkan kemampuan profesionalnya dalam pembelajaran maka diperlukannya suatu supervisi oleh kepala madrasah.

2. Prinsip-Prinsip Supervisi

Kepala madrasah sebagai supervisor dalam rangka melaksanakan tugasnya harus memperhatikan prinsip-prinsip supervisi agar dalam rangka pelaksanaan supervisi dapat berjalan dengan baik dan lancar.

a. Prinsip ilmiah

Prinsip ini mengandung ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Kegiatan supervisi dilaksanakan berdasarkan data objektif yang diperoleh dalam kenyataan pelaksanaan proses belajar mengajar
- 2) Untuk memperoleh data perlu diterapkan alat perekam data, seperti angket, observasi, percakapan pribadi, dan seterusnya
- 3) Setiap kegiatan supervisi dilaksanakan secara sistematis, berencana dan kontinu.

b. Prinsip demokratis

⁷ Ngalim perwanto, *Op.Cit.* hlm 89.

Servis dan bantuan yang diberikan kepada guru berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab dan kehangatan sehingga guru-guru merasa aman untuk mengembangkan tugasnya. Demokratis mengandung makna menjunjung tinggi harga diri dan martabat guru, bukan berdasarkan atasan dan bawahan, tapi berdasarkan rasa kesejawatan.

c. Prinsip kerjasama

Mengembangkan usaha bersama atau menurut istilah supervise *sharing of idea, sharing of experience*, member support mendorong, menstimulasi guru, sehingga mereka merasa tumbuh bersama.

d. Prinsip konstruktif dan kreatif

Setiap guru akan merasa termotivasi dalam mengembangkan potensi kreativitas kalau supervisi mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, bukan melalui cara-cara menakutkan.⁸

Dari Uraian diatas dapat kita ketahui, bahwa betapa banyak dan besarnya tanggung jawab seorang kepala madrasah sebagai supervisor. Oleh karena itu uraian diatas sejalan dengan yang di uraikan oleh Ngalim purwanto dalam bukunya Administrasi dan supervisi pendidikan bahwa untuk menjalankan tindakan-tindakan supervisi sebaik-baiknya kepala madrasah hendklah memperhatikan prinsip-prinsip berikut:

- a. Supervisi hendaknya bersifat konstruktif dan kreatif, yaitu pada yang dibimbing dan diawasi harus dapat menimbulkan dorongan untuk bekerja.
- b. Supervisi harus didasarkan atas kkeadaan dan kenyataan yang sebenar-benarnya (realisti, mudah dilaksanakan)
- c. Supervisi harus sederhana dan informal dalam pelaksanaannya
- d. Supervisi harus dapat memebrikan perasaan aman pada guru-guru dan pegawai-pegawai sekolah yang disupervisi
- e. Supervisi harus didasarkan atas hubungan professional, bukan atas dasar hubungan pribadi
- f. Supervisi harus selalu memperhitungkan kesanggupan, sikap, dan mungkin prasangka guru-gru dan pegawai sekolah
- g. Supervisi tidak bersifat mendesak (otoriter) karena dapat menimbulkan perasaan gelisah atau bahkan antipasti dari guru-guru

⁸ Sahertian, Op.Cit, hlm 20

- h. Supervisi tidak boleh didasarkan atas kekuasaan pangkat, kedudukan, atau kekuasaan pribadi
- i. Supervisi tidak boleh bersifat mencari-cari kesalahan dan kekurangan (ingat bahwa supervise berbeda dengan inspeksi)
- j. Supervisi tidak dapat terlalu cepat mengaharapkan hasil, dan tidak boleh lekas merasa kecewa
- k. Supervisi hendaknya juga bersifat preventif, korektif, dan kooperatif, preventif berate berusaha mencegah jangan sampai timbul hal-hal yang negativ, mengusahakan/memenuhi syarat-syarat sebelum terjadinya sesuatu yang tidak kita harapkan. Kerektif berarti memperbaiki kesalahan-kesalahan yang telah diperbuat. Kooperatif berarti bahwa mencari kesalahan-kesalahan atau kekurangan-kekurangan dan usaha memperbaikinya dilakukan bersama-sama oleh supervisor dan orang-orang yang diawasi.⁹

Jika hal-hal tersebut diatas diperhatikan dan benar-benar dilaksanakan oleh kepala madrasah, agaknay dapat diharapkan setiap madrasah akan berangsur-angsur maju dan berkembang sehingga tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

3. Peran Supervisi Pendidikan

Supervisi berfungsi membantu, memberi, mengajak. Dilihat dari fungsinya, tampak dengan jelas peranan supervisi itu. Seorang supervisor dapat berperan sebagai:

- a. Koordinator
Sebagai koordinator ia dapat mengkoordinasi program belajar mengajar, tugas-tugas anggota staf sebagai kegiatan berbeda-beda diantara guru-guru
- b. Konsultan
Sebagai konsultan ia dapat memeberi bantuan yaitu bersama mengkonsultasikan masalah yang dialami guru baik secara individual maupun kelompok
- c. Sebagai pemimpin kelompok

⁹ Ngalim purwanto. Op.Cit, hlm 117

Sebagai pemimpin kelompok ia dapat memimpin sejumlah staf guru dalam meningkatkan potensi kelompok, pada saat mengembangkan kurikulum, materi pelajaran dan kebutuhan professional guru-guru secara bersama.

d. Evaluator

Sebagai evaluator ia dapat membantu guru-guru dalam menilai hasil dan proses belajar mengajar.¹⁰

4. Teknik-Teknik Supervisi

Usaha untuk membantu meningkatkan dan mengembangkan potensi sumber daya guru dapat dilaksanakan dengan berbagai alat dan teknis supervisi.

Umumnya alat dan teknik supervisi dapat dibedakan dalam dua macam yaitu teknik yang bersifat individual yaitu teknik yang dilaksanakan untuk seorang guru secara individual dan teknik yang bersifat kelompok, yaitu teknik yang dilakukan untuk melayani lebih dari satu orang

a. Teknik yang bersifat individual

1) Perkunjungan kelas

Kepala sekolah atau supervisor datang kekelas untuk melihat cara guru mengajar dikelas.

a) Tujuannya

Perkunjungan kekelas bertujuan untuk memperoleh data mengenai keadaan keadaan sebenarnya selama guru mengajar. Dengan data itu supervisor dapat berbincang-bincang dengan guru tentang kesulitan yang dihadapi guru-guru.

b) Fungsinya

Perkunjungan kelas ini berfungsi sebagai alat untuk mendorong guru agar meningkatkan cara mengajar guru dan cara belajar siswa.. perkunjungan ini dapat memberi kesempatan guru-guru untuk mengungkap pengalamannya sekaligus sebagai usaha untuk memberikan rasa mampu pada guru.

¹⁰ Suhartian, Op.Cit, hlm 25

2) Observasi kelas

Melalui perkunjungan kelas, supervisor dapat mengobservasi situasi belajar mengajar yang sebenarnya. Ada dua macam observasi kelas yaitu:

a) Observasi langsung (direct observation)

Dengan menggunakan alat observasi, supervisor mencatat absen yang dilihat pada saat guru sedang mengajar.

b) Observasi tidak langsung (indirect observation)

Orang yang berobservasi dibatasi oleh ruang kaca dimana murid-murid tidak mengetahuinya (biasanya dilakukan dalam laboratorium untuk pengajaran mikro.

c) Tujuan observasi

Untuk memperoleh data yang subjektif mungkin sehingga sehingga bahan yang diperoleh dapat digunakan untuk menganalisis kesulitan-kesulitan yang dihadapi guru-guru dalam usaha memperbaiki hal belajar mengajar. Bagi guru sendiri data yang dianalisis akan dapat membantu untuk mengubah cara-cara mengajar kearah yang lebih baik. Bagi murid-murid sudah tentu akan dapat menimbulkan pengaruh positif terhadap kemajuan belajar mereka.

3) Percakapan pribadi

Percakapan pribadi antara supervisor dan guru yaitu kedua-duanya berusaha berjumpa dalam pengertian mengajar yang baik. Adam dan dickey mengatakan bahwa salah satu alat yang penting dalam supervisi adalah *individual converence*, sebab dalam *individual converence seorang* supervisor dapat bekerja secara individual dengan guru dalam memecahkan problem-problem pribadi yang berhubungan dengan jabatan mengajar yang bertujuan :

a) Terutama sekali untuk memeberikan kemungkinan pertumbuhan jabatan guru melalui pemecahan kesulitan-kesulitan yang dihadapi

b) Memupuk dan mengembangkan hal mengajar yang lebih baik lagi

c) Memperbaiki kelemahan-kelemahan dan kekurangan-kekurangan yang seiring dialamai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah

d) Menghilangkan dan menghindari segala prasangka yang bukan-bukan

4) Saling mengunjungi kelas (*intervisitation*)

Yang dimaksud dengan *intervisitation* ialah saling mengunjungi antara guru yang satu dengan guru yang lain dalam mengajar yang bertujuan:

- a) Memberi kesempatan mengamati rekan lain yang sedang memberi pelajaran
- b) Membantu guru-guru yang ingin memperoleh pengalaman atau ketrampilan tentang teknik dan metode mengajar serta berguna bagi guru-guru yang menghadapi kesulitan tertentu dalam mengajar
- c) Memberi motivasi yang terarah terhadap aktivitas mengajar
- d) Sifat bawaan terhadap pimpinan seperti halnya supervisor dan guru tidak ada sama sekali, sehingga diskusi dapat berlangsung secara wajar dan mudah mencari penyelesaian sesuatu persoalan yang bersifat musyawarah.

5) Penyelesaian berbagai sumber materi untuk mengajar

6) Menilai diri sendiri

Salah satu tugas yang terstruktur bagi guru-guru ialah melihat kemampuan diri sendiri dalam menyajikan bahan pelajaran. Untuk mengukur kemampuan mengajarnya, disamping menilai murid-muridnya ia juga menilai dirinya sendiri merupakan teknik yang dapat membantu guru dalam pertumbuhannya.¹¹

b. Teknik yang bersifat kelompok

1) Mengadakan pertemuan atau rapat

Seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Yang termasuk didalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru

2) Mengadakan diskusi kelompok

Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis. Kelompok-kelompok yang sudah dibentuk itu diprogramkan untuk mengadakan pertemuan atau diskusi guna membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan peranan proses belajar mengajar. Didalam diskusi, supervisor atau kepala sekolah dapat memberikan arahan-arahan bimbingan, nasehat-nasehat, ataupun saran-saran yang diperlukan.

3) Mengadakan penatan-penataran

Mengingat penataran itu pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah maka tugas kepala sekolah mengelola dan membimbing

¹¹ *Ibid*, Hlm 52-83

pelaksanaan tindak lanjut dari hasil penataran tersebut agar dapat dipraktekan oleh guru-guru.¹²

Teknik yang digunakan dalam melaksanakan supervisi kepala madrasah terhadap guru-guru dan pegawai madrasah dapat dilakukan dengan teknik perseorangan dan teknik kelompok. Kegiatan yang termasuk teknik perseorangan adalah mengadakan kunjungan kelas, kunjungan observasi, percakapan pribadi, intervisitasi, penyeleksian berbagai sumber-sumber mteri untuk mengajar, menilai diri sendiri. Sedangkan yang termasuk teknik kelompok adalah mengadakan pertemuan atau rapat dengan guru-guru untuk membicarakan berbagai hal yang berhubungan dengan proses dan hasil belajar mengajar, mengadakan dan membimbing diskusi kelompok diantara guru-guru bidang studi, memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti penataran yang sesuai dengan bidang tugasnya, dengan membimbing guru-guru dalam mempraktekan hasil penataran yang telah diikutinya.

Tugas utama kepala madrasah adalah membina dan mengembangkan madrasahnyanya agar pendidikan dan pengajaran makin menjadi efektif dan efesien. Hal ini hanya dapat dilaksanakan dengan baik dan lancar apabila ada kerjasama yang harmonis dengan seluruh guru dan staf madrasah. Oleh karena itu yang pertama-tama yang harus dilakukan oleh kepala madrasah adalah membina kerjasama dengan seluruh guru dan staf yang dipimpinnya sehingga terjadi hubungan yang harmonis.

12 Ngalim Purwanto, Op.Cit, Hlm 122

Dengan demikian jelaslah bahwa pengawasan atau supervise kepala madrasah sangat penting untuk meningkatkan kualitas mengajar guru, sehingga pengawasan kepala madrasah harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya karena pengawasan kepala madrasah yang baik akan memberikan pengaruh positif yang akan meningkatkan kualitas mengajar guru dalam pembelajaran yang efektif, sebaliknya apabila pengawasan kurang baik, maka kurang baik pula terhadap guru dalam melaksanakan tugas mengajar.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Sedangkan pengertian motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.¹³

Motivasi menjadi dasar utama bagi seorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin lama semakin kompleks.¹⁴

¹³ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, hlm. 34

¹⁴ Sondang Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta : Rineka Cipta, 2011, hlm. 79

Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dijelaskan bahwa motivasi bermakna kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.¹⁵

Motivasi adalah suatu upaya untuk menimbulkan atau meningkatkan dorongan untuk mewujudkan perilaku tertentu yang terarah kepada pencapaian suatu tujuan tertentu.¹⁶

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dengan serangkaian gairah dan tingkah laku yang kuat atau lemah pada diri orang tersebut juga turut mempengaruhi hasil yang akan dicapainya. Kebutuhan yang semakin kompleks semakin membuat seseorang bergerak kesuatu tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak, dan akan mengintegrasikan segala daya upaya untuk meraihnya.

Kebutuhan manusia yang kompleks dapat mempengaruhi seseorang untuk bergerak mencapai dan memenuhi kebutuhan tersebut dengan mengupayakan segala kemampuan. Berdasarkan teori *Maslow* secara tentang kebutuhan

¹⁵ Hasibuan Malayu SP, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012, hlm.95

¹⁶ Surya M, *Psikologi Pembelajaran*, Bandung : Yayasan Bhakti Winata, 2009, hlm. 92

manusia, secara hierarki yang mampu memotivasi seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu, yaitu : *physiological needs, safety needs, belongingness and love needs, esteem needs, and need for self- actualization*,dimana penjabarannya adalah :17

a. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan ini paling rendah tingkatannya, dan memerlukan pemenuhan yang paling mendesak. Misalnya kebutuhan akan makan,minum, air, dan udara.

b. Kebutuhan Rasa Aman(*safety needs*)

Kebutuhan tingkat kedua ini adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian, dan keteraturan dari keadaan lingkungannya. Misalnya kebutuhan akan pakaian, tempat tinggal, dan perlindungan atas tindakan yang sewenang-wenang.

c. Kebutuhan Kasih Sayang (*belongingness and love needs*)

Kebutuhan ini mendorong individu untuk mengadakan hubungan efektif atau ikatan emosional dengan individu lain, baik dengan sesama jenis maupun dengan yang berlainan jenis, dilingkungan keluarga maupun dimasyarakat. Misalnya rasa disayangi, diterima dan dibutuhkan oleh orang lain.

d. Kebutuhan akan rasa harga diri (*esteem needs*)

Kebutuhan ini terdiri dari dua bagian. Pertama adalah penghormatan atau penghargaan dari diri sendiri, dan kedua adalah penghargaan dari orang lain. Misalnya hasrat untuk memperoleh kekuatan pribadi dan mendapat penghargaan atas apa-apa yang dilakukan.

e. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*need for self actualization*)

17 Mulyana, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung, Remaja Rosda Karya, 2012, hlm 59

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling tinggi dan akan muncul apabila kebutuhan yang ada dibawahnya sudah terpenuhi dengan baik. Misalnya seorang pemusik menciptakan komposisi musik atau seorang ilmuwan menemukan suatu teori yang berguna bagi kehidupan.

2. Ciri-ciri Motivasi

Motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Tekun menghadapi tugas
Seorang dapat bekerja keras terus menerus dalam waktu yang lama dan tidak akan pernah berhenti sebelum selesai. Orang tersebut memiliki ketekunan dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan padanya.
- b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak likas putus asa)
Sifat yang tidak mudah lekas putus asa merupakan hal yang harus dimiliki dalam menghadapi sebuah masalah dan kesulitan. Bila menemui kegagalan dia akan terus mencoba untuk dapat menyelesaikannya.
- c. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
Minat diartikan sebagai suatu kondisi yang terjadi apabila seseorang melihat ciri-ciri atau atribut sementara situasi yang dihubungkan dengan keinginan-keinginan atau kebutuhan-kebutuhannya sendiri.
- d. Lebih senang bekerja mandiri
Dapat mengerjakan tugas tanpa perlu menggantungkan pada orang lain. Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin serta tidak cepat puas untuk prestasi yang telah dicapainya.
- e. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin
Menghadapi tugas yang rutin dan sama, terutama berkaitan dengan hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif mampu membuat seseorang bosan. Dalam hal ini seseorang mampu termotivasi untuk berinovasi dan kreatif yang meningkatkan motivasi dalam bekerja.
- f. Dapat mempertahankan pendapatnya.
Seorang memiliki motivasi tinggi dalam mempertahankan pendapat yang dirasa rasional. Keyakinan akan sesuatu dapat memotivasi kerja seseorang karena dia memiliki keyakinan bahwa hal tersebut benar dan dapat menghasilkan hal yang positif, baik bagi dirinya maupun orang lain.
- g. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakininya.

Jika sudah merasa yakin akan suatu hal, maka dia tidak akan mudah melepaskan hal telah diyakini. Dalam hal ini seorang yang memiliki motivasi kuat bahwa pada suatu saat pendirian yang teguh dan kepercayaan diri yang tinggi dapat mendukung dalam bekerja.

h. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal

Kepekaan dan sikap responsif terhadap suatu masalah akan mendorong seseorang termotivasi untuk memikirkan bagaimana cara memecahkan dan menyelesaikan masalah. Hal ini akan menjadi salah satu titik tolak seseorang mampu meningkatkan dirinya melalui masalah yang dihadapinya.

3. Jenis dan Sifat Motivasi

a. Jenis Motivasi

Menurut Dimiyati dan Mudjiono motivasi sebagai kekuatan mental individu memiliki 2 jenis tingkat kekuatan, yaitu: 18

1) Motivasi Primer

Motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar, motif dasar tersebut berasal dari segi biologis atau jasmani manusia. Tingkah laku terdiri dari pemikiran tentang tujuan dan perasaan subjektif dan dorongan mencapai kepuasan contoh mencari makan, rasa ingin tahu dan sebagainya.

2) Motivasi Sekunder

Motivasi Sekunder adalah motivasi yang dipelajari, motif ini dikaitkan dengan motif sosial, sikap dan emosi dalam belajar terkait komponen penting seperti afektif, kognitif dan kurasif, sehingga motivasi sekunder dan primer sangat penting dikaitkan oleh peserta didik dalam usaha pencapaian prestasi belajar.

b. Sifat Motivasi

18 Dimiyati, Mujiono, Op.Cit, hlm.90.

Dalam menumbuhkan motivasi belajar tidak hanya timbul dari dalam diri peserta didik tetapi juga berasal dari luar peserta didik. Yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.¹⁹

1) Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Contoh: seorang peserta didik mempelajari sebuah buku pelajaran karena ia termotivasi untuk mengetahui isi atau bahan berupa pengetahuan yang ia dapatkan.

2) Motivasi Ekstrinsik

Adalah dorongan terhadap perilaku seseorang yang ada diluar perbuatan yang dilakukannya. Ia mendapat pengaruh atau rangsangan dari luar, contoh: Ia belajar karena terdorong oleh orang lain, karena takut mendapatkan hukuman.

Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sangat penting bagi peserta didik dalam proses belajar, dengan timbulnya motivasi intrinsik dapat menimbulkan semangat belajar yang tinggi. Motivasi ekstrinsik dapat berubah menjadi intrinsik tanpa disuruh orang lain. Ia termotivasi belajar dan belajar sungguh-sungguh tanpa disuruh oleh orang lain.

¹⁹ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012, hlm.89

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian kinerja dapat diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentifikasi dengan prestasi kerja, karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja. Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi, atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja.

Jadi yang dimaksud *Kinerja* adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.²⁰ Guru akan memiliki kinerja yang baik jika guru mampu mencapai suatu tingkatan pada tahap tertentu yang telah ditetapkan sesuai dengan peran dan tugasnya sebagai pengajar.

Kinerja guru dapat dilihat pada saat guru melaksanakan proses belajar mengajar dengan siswa dikelas termasuk persiapannya dalam bentuk perangkat pembelajaran. UU. No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan

20 . Supardi, *Kinerja Guru*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 46

Dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Seorang guru hendaknya mampu dan terampil dalam merumuskan rancangan pembelajaran agar dapat mencapai belajar dengan sukses.²¹ perencanaan pembelajaran yaitu persiapan mengelola pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam kelas pada setiap tatap muka.

Perencanaan pembelajaran yang dibuat guru berisi perumusan tujuan/kompetensi, pemilihan dan pengorganisasian materi, serta penilaian hasil akhir. Pada dasarnya sebelum melaksanakan pembelajaran hendaknya guru membuat program penencanaan terlebih dahulu sehingga tujuan dari program tersebut tercapai. Tujuan dari perencanaan pembelajaran yaitu :

- a. Waktu mengajar dapat dialokasikan dan dimanfaatkan secara tepat.
- b. Pokok bahasan dapat dibuat seimbang sehingga tidak ada materi pelajaran yang dibahas terlalu mendalam atau terlalu sedikit.
- c. Guru dapat menetapkan urutan dan rangkaian materi pelajaran secara tepat. Artinya masing-masing materi pelajaran akan memudahkan siswa dalam mempelajari isi pelajaran.
- d. Guru dapat dengan mudah mengukur keberhasilan siswa dalam belajar.
- e. Guru dapat dengan mudah mengukur keberhasilan siswa dalam belajar.

²¹ Moh Uzer Usman , *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2012, hlm 9

- f. Guru dapat menjamin bahwa hasil belajarnya akan lebih baik dibandingkan dengan hasil belajar tanpa tujuan yang jelas.

Pelaksanaan pembelajaran yaitu kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran di kelas. Kegiatan ini mencakup kegiatan pra pembelajaran (pengecekan kesiapan kelas dan apersepsi), kegiatan inti (penguasaan materi, strategi pembelajaran, pemanfaatan media/sumber belajar, evaluasi, penggunaan bahasa), dan penutup (refleksi, rangkuman dan tindak lanjut). Pelaksanaan proses belajar mengajar yaitu terjadinya interaksi guru dengan siswa dalam rangka menyampaikan bahan pelajaran kepada siswa untuk mencapai tujuan pengajaran.²² Pelaksanaan pengajaran terdiri dari kegiatan-kegiatan berikut : membuka pelajaran, penyampaian materi pelajaran, menggunakan metode pengajaran, menggunakan alat peraga dalam pengajaran, mengelola kelas, interaksi belajar mengajar, dan menutup pelajaran.

Untuk dapat menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pengajaran perlu diadakan usaha dan tindakan atau kegiatan untuk menilai hasil belajar. Penilaian hasil belajar bertujuan untuk melihat kemajuan belajar peserta didik dalam hal penguasaan materi yang telah dipelajari, Penilaian hasil belajar meliputi.²³

- a. Evaluasi formatif adalah penilaian yang dilakukan oleh guru setelah satu pokok bahasan selesai dipelajari oleh siswa,

22. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*, Jakarta, Rineka Cipta, 2010, hlm 36

23. *Ibid*, hlm.53

- b. Evaluasi sumatif adalah penilaian yang dilaksanakan oleh guru setelah satu jangka waktu tertentu,
- c. Pelaporan hasil evaluasi, setiap semester guru harus mengelolah nilai akhir dan memasukan dalam buku rapot yang merupakan laporan hasil belajar,
- d. Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan dapat dilakukan dengan penjelasan kembali materi yang sedang dipelajari, pemberian tugas tambahan kepada perorangan siswa sedangkan pelaksanaan pengajaran pengayaan dapat berupa membaca atau mempelajari bahan pelajaran baru atau penyelesaian tugas pekerjaan rumah.

evaluasi pengajaran mempunyai tujuan menentukan angka kemajuan atau hasil belajar para siswa. angka-angka yang diperoleh dicantumkan sebagai laporan kepada orang tua, untuk kenaikan kelas, dan menentukan kelulusan para siswa.

2. Indikator kinerja

Pada organisasi atau unit kerja dimana input dapat teridentifikasi secara individu dalam bentuk kuantitas misalnya pabrik jamu, indikator kinerja pekerjaannya dapat diukur dengan mudah, yaitu banyaknya output yang dicapai dalam kurun waktu tertentu. Namun untuk unit kerja kelompok atau tim, kinerja tersebut agak sulit, dalam hubungan ini kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah),
- c. Serta, ketepatan dalam menjalankan tugas.

Indikator kinerja yang digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju terciptanya sasaran

maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Terdapat lima indikator yang umum digunakan, yaitu :

a. Input

Perupakan indikator segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan keluaran yang ditentukan, misalnya dana, SDM, informasi, serta kebijakan.

b. Output.

Merupakan sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik maupun non fisik.

c. Outcome

Yaitu segala sesuatu yang mencerminkan fungsinya keluaran kegiatan pada jangka waktu menengah.

d. Manfaat

Yaitu sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

e. Dampak

Merupakan pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Iskandar mengemukakan ada tujuh indikator dari kinerja guru, diantaranya :

a. Mengenal peserta didik

Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik dikelasnya. Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran. Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama para semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda. Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya. Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik. Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktifitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termarginalkan (tersisihkan, diolok-olok, minder, dsb)

b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.

Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui

pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi. Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktifitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut. Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran. Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik. Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik. Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.

c. Pengembangan kurikulum.

Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum. Guru merancang rencana pembelajaran rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan. Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran. Guru memilih materi pembelajaran yang :

- 1) Sesuai dengan tujuan pembelajaran.
- 2) Tepat dan mutakhir
- 3) Sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik
- 4) Dan dapat dilaksanakan di kelas
- 5) Sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.

d. Kegiatan pembelajaran yang mendidik

Guru melaksanakan aktifitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktifitas tersebut mengidentifikasi bahwa guru mengerti tentang tujuannya. Guru melaksanakan aktifitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan. Guru mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik. Guru menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi. Misalnya, dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik lain yang setuju atau tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan penjelasan tentang jawaban yang benar. Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkan dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik. Guru melakukan aktifitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan

pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik. Guru mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat dimanfaatkan secara produktif. Guru mampu menyesuaikan aktifitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas. Guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekan dan berinteraksi dengan peserta didik lain. Guru mengatur pelaksanaan aktifitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik. Sebagai contoh, guru menambah informasi baru setelah mengevaluasi pemahaman peserta didik terhadap materi sebelumnya. Guru menggunakan alat bantu mengajar, dan audio-visual untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.

e. Memahami dan mengembangkan potensi

Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing. Guru merancang dan melaksanakan aktifitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing. Guru merancang dan melaksanakan aktifitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreatifitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik. Guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu. Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik. Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing. Guru memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan.

f. Komunikasi dengan peserta didik

Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka. Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan tersebut. Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memermalukannya. Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antar peserta didik. Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik. Guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.

g. Penilaian dan evaluasi

Guru menyusun penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP. Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari. Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan. Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya. Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.

Ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar, indikator kinerja tersebut adalah :24

24 Moh Uzer Usman, *Op.Cit*, hlm 10-19

a. Kemampuan merencanakan belajar mengajar

Kemampuan ini meliputi menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisa materi pelajaran, menyusun program semester dan menyusun program atau pembelajaran.

b. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar

Kemampuan ini meliputi tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut.

c. Kemampuan mengevaluasi

Kemampuan ini meliputi evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi dan pelaksanaan program perbaikan dan mengayaan.

Jadi kinerja guru yang diatas merupakan indikator positif dari kinerja guru. Sedangkan kinerja guru yang bersifat negatif meliputi, guru belum menguasai menyusun program smester, guru belum melaksanakan pra intruksional, dan guru tidak memperhatikan evaluasi yang bersifat normatif.

Indikator dalam kinerja guru terdiri dari adanya unjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara penyusuaian diri, dan kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, atrinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan komptensi khusu yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokan, yaitu guru

sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, dan guru sebagai administrasi kelas.25 maka dari itu, indikator kinerja guru antara lain :

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar
- d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- e. Kemampuan mengelola kelas
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Namun dalam konteks kegunaan ada sepuluh kompetensi guru yang dapat dijadikan indikator untuk melihat kinerja guru yang juga digunakan dalam penelitian ini seperti diantaranya :26

- a. Menguasai bahan

Sebelum tampil didepan kelas, guru terlebih dahulu harus menguasai bahan apa yang dikontrakan dan sekaligus bahan-bahan apa yang dapat mendukung jalannya proses belajarnya.

- b. Mengelola program pembelajaran

Guru yang kompeten harus mampu mengelola program belajar-mengajar, antara lain merumuskan tujuan intruksional/pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, mengenal kemampuan anak didik, merencanakan dan melaksanakan program remedial.

25 Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung, PT.Refika Aditama, 2010, hlm 23

26 Sardiman, *Op.Cit*, hlm 163

c. Mengelola kelas

Untuk mengajar suatu kelas, guru dituntut untuk mampu mengelola kelas, yakni menyediakan kondisi yang kondisional untuk berlangsungnya proses belajar mengajar.

d. Menggunakan media/sumber belajar

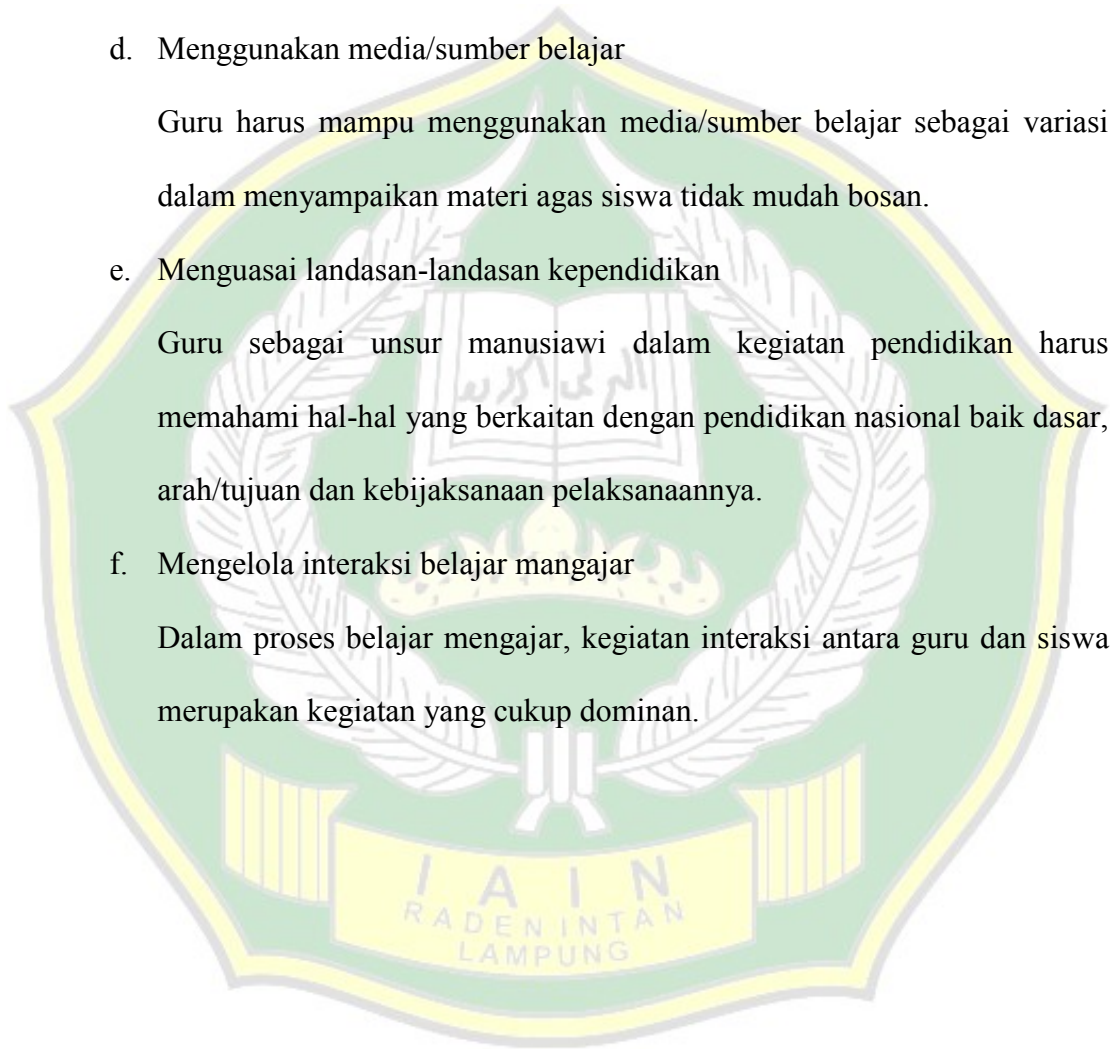
Guru harus mampu menggunakan media/sumber belajar sebagai variasi dalam menyampaikan materi agar siswa tidak mudah bosan.

e. Menguasai landasan-landasan kependidikan

Guru sebagai unsur manusiawi dalam kegiatan pendidikan harus memahami hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan nasional baik dasar, arah/tujuan dan kebijaksanaan pelaksanaannya.

f. Mengelola interaksi belajar mengajar

Dalam proses belajar mengajar, kegiatan interaksi antara guru dan siswa merupakan kegiatan yang cukup dominan.



g. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran

Untuk memperlancar kegiatan pengelolaan interaksi belajar mengajar, masih diperlukan kegiatan sarana pendukung lain, termasuk antara lain mengetahui prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.

h. Mengetahui fungsi dan layanan bimbingan serta penyuluhan di sekolah

Guru harus mengetahui fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah serta harus menyelenggarakan program tersebut agar kegiatan interaksi belajar mengajarnya bersama para siswa menjadi lebih tepat dan produktif.

i. Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah

Guru harus mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah, hal ini sebagai upaya penguasaan layanan terhadap para siswa.

j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Dalam rangka pengabdian kepada masyarakat, nusa dan bangsa, guru juga harus memahami hal-hal yang berkaitan dengan penelitian, hal ini dalam rangka menumbuhkan penalaran dan mengembangkan proses belajar mengajar.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Banyak factor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, beberapa ahli mengemukakan bahwa :²⁷

Factor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seorang guru antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, dan administrasi pengupahan.

Ahli selanjutnya menyatakan kinerja dalam sebuah organisasi ditentukan oleh empat factor antara lain, lingkungan, karakter individu, karakter organisasi, dan karakter pekerjaan.

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap.

Faktor –faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu,²⁸

- a. Faktor Kemampuan, secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge+skill*). Apabila seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dengan pendidikan yang memadai maka ia akan mudah untuk mencapai kinerjanya.
- b. Sedangkan faktor kedua ialah faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai memiliki kemampuan yang tinggi dengan pendidikan yang memadai maka ia akan mudah untuk mencapai kinerjanya. Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang pegawai dapat mencapai kinerja yang maksimal apabila ia memiliki motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan.

²⁷ Supardi, Op.Cit, hlm.50

²⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005..hlm. 67

Ada tiga lah yang dijadikan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru antara lain :29

- a. Motivasi
- b. Manajemen kepala sekolah
- c. Dan supervisi kepala sekolah

Peningkatan kinerja guru juga didorong oleh berbagai faktor dari internal maupun eksternal seorang guru, berikut penjelasannya :30

- a. Dorongan untuk bekerja
Kecendrungan dan intensitas perbuatan seorang dalam bekerja kemungkinan besar dipengaruhi oleh jenis kebutuhan yang ada pada diri orang yang bersangkutan. Demikian halnya guru, dalam mengembangkan rencana pelaksanaan pembelajaran, tentu dipengaruhi oleh keinginan – keinginan yang kuat sesuai peranannya, maka akan berusaha melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan upaya penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran secara optimal.
- b. Tanggung jawab terhadap tugas
Setiap guru memiliki tanggung jawab terhadap sejumlah tugas yang harus dilakukan sesuai dengan jabatannya. Tanggung jawab guru merupakan tuntutan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, sehingga guru yang bertanggung jawab, akan berusaha melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.
- c. Minat terhadap tugas
Tugas-tugas yang dikerjakan oleh seorang guru mencerminkan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan minat terhadap tugas yang dibebarkannya. Dalam kaitannya dengan minat guru terhadap pengembangan rencana pelaksanaan pembelajaran, berarti dalam diri guru terdapat perasaan suka atau tidak suka untuk mengembangkan atau tidak rencana pelaksanaan pembelajaran setiap akan melakukan pembelajaran, dan meningkatkan kualitas pembelajaran.
- d. Penghargaan atas tugas
Penghargaan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang menacu dan mendorongnya untuk

29 Ijang Kurnia, *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kegiatan Supervisi Kepala Sekolah*, Jurnal Visi Ilmu Pendidikan, hlm. 548

30 Mulyana, *Kurikulum Tingkat satuan pendidikan*, Bandung: PT.Remaja Rosda Karya, hlm 227

bekerja dan berprestasi lebih baik. Penghargaan dapat menumbuhkan rasa cinta, bangga, dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

- e. Peluang untuk berkembang
Motivasi kerja yang tinggi antara lain ditandai oleh suatu kondisi ketika seseorang memiliki kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mempunyai kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu, motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari kesempatan yang bersangkutan untuk mengembangkan diri dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja.
- f. Perhatian dari kepala sekolah
Perhatian kepala sekolah terhadap guru sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme serta kinerja guru dan tenaga kependidikan lain disekolah. Perhatian kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui diskusi kelompok, dan kunjungan kelas.
- g. Hubungan interpersonal sesama guru
Hubungan interpersonal sesama guru dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru, karena motivasi kerja dapat terbentuk dari interaksi dengan lingkungan sosial disekitarnya, disamping hasil perubahan yang bersifat fisik, seperti suasana kerja, dan kondisi fisik gedung sekolah.
- h. Adanya pelatihan
Melalui pelatihan yang berupa kegiatan MGMP, penataran, seminar, dan lain-lain, diharapkan semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam pembelajaran dapat dipecahkan, dan diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan disekolah melalui peningkatan mutu pembelajaran (*Efektif Teaching*).
- i. Kelompok diskusi terbimbing
Untuk menunjang pengembangan guru dalam mengembangkan kompetensi guru, perlu dibentuk kelompok diskusi terbimbing, untuk mengatasi guru yang kurang semangat dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Diskusi terbimbing dapat membuahkan hasil yang memuaskan, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kinerja guru, dengan demikian upaya ini perlu dikembangkan dengan cara mencari model-model pembinaan yang efektif dan efisien untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru.
- j. Layanan perpustakaan
Salah satu sarana peningkatan profesionalisme guru adalah tersedianya buku dan sumber yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran dan pemebentukan kompetensi guru. Pengadaan buku pustaka perlu diarahkan untuk mendukung kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dan guru akan materi pembelajaran.
Faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini pada faktor internal yaitu motivasi, karena terkait dengan adanya dorongan dari dalam

diri guru untuk melaksanakan tugas, hal ini juga didasarkan pada teori-teori yang telah diungkapkan bahwa motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru dari aspek internal. Faktor eksternal dari kinerja guru dalam penelitian ini adalah supervisi kepala sekolah, karena dalam faktor yang berkaitan dengan penghargaan atas tugas, diskusi kelompok, perhatian kepada sekolah, dan adanya pelatihan-pelatihan yang dibina oleh kepala sekolah.³¹ Selain itu, didukung pula teori yang mengungkapkan bahwa supervisi kepala sekolah menjadi salah satu faktor kinerja guru dapat meningkat.

D. Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Pembaharuan sumber daya manusia di masa mendatang merupakan tujuan dari diadakannya pendidikan di bangku sekolah. Kualitas pendidikan yang baik akan menjamin tujuan pendidikan berjalan dengan baik pula. Guru sebagai pengajar sekaligus pendidik memegang peran penting bagi kemajuan pendidikan. Secara harfiah, jika guru memiliki kualitas yang mencukupi dan memadai serta layak, sudah dipastikan peserta didik akan memiliki kualitas yang baik pula.

Kegiatan belajar mengajar di dalam kelas merupakan perwujudan dari tujuan pembelajaran di sekolah. Baik buruknya pelaksanaan pembelajaran di sekolah dalam hal ini proses belajar mengajar di kelas tergantung pada kemampuan guru dalam mengelola kelas dan bagaimana melaksanakan pembelajaran yang baik. Sehingga keberadaan guru yang professional dan memiliki kinerja yang baik sangat diperlukan untuk dapat menciptakan pembelajaran yang efektif. Kinerja merupakan suatu

31 *Ibid*, hlm 227

kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan³².

Pencapaian kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh adanya motivasi yang tinggi baik secara internal dan eksternal. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal (*dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas*) dan faktor eksternal (*penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal sesama guru, adanya pelatihan, kelompok diskusi terbimbing, dan layanan perpustakaan*).³³

Dalam PP RI Nomor 74 tahun 2008 yang menuliskan kompetensi Guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Namun, dalam penelitian ini dengan tidak mengesampingkan kompetensi yang lain, peneliti hanya akan mengkaji kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional yang diduga menjadi variabel yang dipengaruhi. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Sedangkan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional

32..Supardi, Op.Cit, hlm. 45

33 . Mulyana, 2007. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya. Hlm.227

Pendidikan. Dari pengertian tersebut untuk indikator dari kinerja guru diantaranya adalah:34

1. menguasai bahan
2. mengelola program belajar mengajar
3. mengelola kelas
4. menggunakan media/ sumber belajar
5. menguasai landasan-landasan kependidikan
6. mengelola interaksi belajarmengajar
7. menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran
8. mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah
9. mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
10. memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru diduga sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Salah satu tugas kepala sekolah adalah supervisi pendidikan yang secara langsung berkaitan dengan pengajaran, diperlukan guru sebagai bantuan dari kepala sekolah untuk mengoptimalkan pembelajaran.

Beberapa yang akan mengoptimalkan supervisi kepala sekolah diantaranya35:

1. Kunjungan kelas
2. Pemberian semangat kerja guru
3. Rapat-rapat pembinaan
4. Pemahaman tentang kurikulum
5. Pengembangan metode pengajaran
6. Pengembangan bahan ajar
7. Potensi pembelajaran
8. Evaluasi pendidikan
9. Kegiatan diluar mengajar

34 Sardiman, Op.Cit, hlm 163

35. Sahertian, Op.Cit, hlm .130

Secara langsung pemberian supervisi yang efektif dan efisien akan mengoptimalkan kompetensi guru, dan hal ini akan berpengaruh pada kinerja guru tersebut. Dimana kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Maka dari itu, kepala sekolah sebagai supervisor menjadi titik tolak dimana kompetensi guru dapat optimal.³⁶

Motivasi dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan apa bila tidak suka, maka ia akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakan perasaan tidak suka itu.³⁷ Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Adanya motivasi kerja pada diri guru juga ikut mempengaruhi tinggi atau rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh guru. Guru yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam: (1) tekun menghadapi tugas; (2) ulet menghadapi kesulitan; (3) menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah; (4) lebih senang bekerja mandiri; (5) cepat bosan pada tugas yang rutin; (6) dapat mempertahankan pendapatnya; (7) tidak mudah melepaskan hal yang diyakini; (8) senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.³⁸ sehingga dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja dapat dicapai secara optimal sesuai yang diinginkan khususnya dalam pelajaran ekonomi/akuntansi. Hal ini berdampak pada terciptanya kinerja yang baik.

36. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS & KBK*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. 2004. hlm.45

37 Sardiman, Op.Cit, hlm 75

38. *Ibid*, hlm 83

Dari penjelasan diatas terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Adanya supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan beberapa indikator yang menjadi titik tolak pemberian pengarahan dan pembinaan guru oleh kepala sekolah dan pendorong kerja bagi guru diduga dapat mempengaruhi dan mengoptimalkan kinerja guru dalam bekerja. Didukung dengan beberapa penelitian terdahulu yang menguatkan adanya supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru akan mempengaruhi secara signifikan terhadap variable kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut, diduga bahwa Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.¹

Dari pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa Metode Penelitian (*Metode Research*) . adalah ilmu yang membahas tentang cara-cara yang ilmiah yang digunakan dalam mengadakan penelitian. Jadi metode merupakan acuan atau cara yang dilakukan untuk sebuah penelitian.

Ditinjau dari jenisnya maka yang penulis lakukan adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*) dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pada penelitian ini dilakukan secara sistematis terhadap data yang ada dilapangan, sebagai usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji suatu pengetahuan dengan cara menggunakan metode ilmiah.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sample tertentu, teknik pengambilan sample pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian,

¹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013, hlm 3

analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.²

B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.³

Adapun Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah sejumlah unsur atau faktor yang mempengaruhi munculnya faktor lain yang pada gilirannya faktor lain tersebut disebut variabel terikat. Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Supervisi Kepala Madrasah (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2).

b. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah sejumlah unsur atau faktor yang muncul dipengaruhi oleh adanya variabel bebas. Dengan demikian variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Guru (Y).

² *Ibid*, hlm. 14

³ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung:Alpabeta, 2012 hlm 2

C. Populasi dan Sample

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah para guru di MAN 2 Tanjung Karang Kota Bandar Lampung, dimana jumlah guru dalam lembaga pendidikan tersebut berjumlah 48 orang.

Dalam menentukan jumlah sample, Sugiono menerangkan bahwa populasi yang kurang dari 50 subjek dengan taraf kesalahan 5% maka jumlah sample yang digunakan sebanyak 44 orang. Dan untuk menentukan sample penulis menggunakan *Teknik Simple Random Sampling*.

Dikatakan *Simple Random Sampling* karena pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, penulis menggunakan atau menempuh cara sebagai berikut:

⁴ *Ibid*, hlm 61

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi perangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁵ Sedangkan bentuk kuesionernya adalah bentuk multiple choice, yaitu bentuk pilihan yang telah disajikan alternatif yang disediakan adalah alternatif yaitu ; a,b,c,d, dan e. Kuesionernya ini diajukan kepada Guru MAN 2 Tanjung Karang Kota Bandar Lampung yang berjumlah 44 responden, untuk memperoleh data tentang Supervisi Kepala Madrasah dan motivasi kerja Guru terhadap Kinerja Guru.

2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik yang digunakan oleh peneliti untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Metode pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.⁶ Teknik ini diajukan kepada kepala madrasah, dan guru, untuk mendapatkan data awal dan permasalahan yang terdapat di sekolah tersebut.

⁵ *Ibid*, hlm 199

⁶ *Ibid*, hlm 194

3. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian.⁷ Observasi sebagai alat pengumpulan data banyak digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi buatan.

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data dimana peneliti melihat mengamati secara visual sehingga validitas data sangat tergantung pada kemampuan observasi.

4. Dokumentasi

Metode Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengambil data dari dokumen-dokumen yang telah ada. Dalam penelitian ini dokumentasi digunakan untuk menghimpun data tentang sejarah singkat berdirinya Sekolah, tenaga pengajar dan administrasi, keadaan siswa, struktur organisasi dan dokumen-dokumen lainya yang berkenaan dengan penelitian ini.

⁷ Sugiyono, *Op.Cit*, hlm 203

E. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga buah variabel, yaitu supervisi kepala madrasah (X_1), motivasi kerja (X_2), masing-masing variabel bebas dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat.

Langkah-langkah penyusunan instrument dalam penelitian ini adalah, *pertama*, menjabarkan variabel penelitian kedalam dimensi dan indicator-indicator, *kedua*, dari indicator-indicator dibuat butir-butir pertanyaan, *ketiga*, setelah menjadi seperangkat instrument, kemudian diujicobakan untuk menguji validitas dan menentukan reliabilitas instrument tersebut.

Pengembangan instrument penelitian dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Instrument Supervisi Kepala Madrasah

a. Definisi Konseptual

Berdasarkan deskripsi teori dalam bab II, supervisi kepala madrasah didefinisikan sebagai kegiatan-kegiatan pengawasan yang ditujukan untuk memperbaiki kondisi-kondisi baik personil maupun matrial yang memungkinkan terciptanya situasi belajar mengajar yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan.

b. Definisi Operasional

Supervisi kepala madrasah didefinisikan sebagai skor total yang diperoleh responden dalam menjawab butir-butir soal yang dikembangkan berdasarkan kisi-kisi kuesioner tentang supervisi kepala madrasah.

Supervisi kepala madrasah yang dilakukan kepala madrasah diukur dengan cara melakukan tes yang dibuat tersendiri oleh peneliti dengan memperhatikan indikator-indikator tersebut yang terdiri dari (1)Kunjungan kelas, (2)Pemberian semangat kerja guru, (3)Rapat-rapat pembinaan, (4)Pemahaman tentang kurikulum, (5)Pengembangan metode pengajaran, (6)Pengembangan bahan ajar, (7)Potensi pembelajaran (8)Evaluasi pendidikan (9)Kegiatan diluar mengajar.

Jumlah butir soal dalam instrument supervisi kepala madrasah sebanyak 30 butir dan berbentuk soal pilihan ganda (*Multiple Choice*) dengan lima pilihan (A,B,C,D, dan E).

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam kisi-kisi supervisi kepala madrasah sebagai berikut :

Table 3
Kisi-Kisi Instrument Supervisi Kepala Madrasah

INDIKATOR	Nomor Butir	Jumlah
1. Kunjungan Kelas	1.2	2
2. Pemberian Semangat Kerja Guru	5.6.7	3
3. Rapat-Rapat Pembinaan	8.9.10	3
4. Pemahaman tentang Kurikulum	12.13	2
5. Pengembangan Metode Pengajaran	3.11.14	3
6. Pengembangan Bahan Ajar	17.18.19.20	4
7. Potensi Pembelajaran	15.16.21.22	4
8. Evaluasi Pendidikan	4.23.24.25.26	5
9. Kegiatan Diluar Mengajar	27.28.29.30	4
Jumlah		30

2. Instrumen Motivasi Kerja Guru

a. Definisi Konseptual

Motivasi merupakan Suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dengan serangkaian gairah dan tingkah laku yang kuat atau lemah pada diri orang tersebut juga turut mempengaruhi hasil yang akan dicapainya

b. Definisi Opetasional

Berdasarkan deskripsi teori dalam Bab II. Motivasi kerja guru didefinisikan sebagai skor total yang diperoleh responden dalam menjawab butir-butir pertanyaan yang dikembangkan dari kisi-kisi instrument tentang motivasi kerja guru.

Instrument motivasi kerja guru merupakan instrument yang mengukur ranah seberapa tinggi dorongan motivasi baik dari dalam atau luar yang diterima seorang guru, instrument tersebut berupa pernyataan-pernyataan sebagai hasil pengembangan dari indicator-indikator, yaitu (1)Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, (2)Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, (3)Memiliki tujuan yang jelas dan menantang, (4)Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, (5)Memiliki perasaan senang dalam bekerja, (6)Selalu berusaha mengungguli orang lain, (7)Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya, (8)Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, (9)Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, (10)Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, (11)Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Daftar pernyataan untuk motivasi kerja guru mempunyai lima pilihan tanggapan, yaitu selalu (SL), Sering(SR), Kadang-kadang(KD), Jarang(JR), Tidak Pernah(TP)kelima pilihan tersebut masing-masing memiliki skor 5 untuk selalu, 4 untuk sering, 3 untuk kadang-kadang, 2 untuk jarang, 1 untuk tidak pernah.

Instrument motivasi kerja disusun sebanyak 30 butir soal pernyataan yang dijabarkan dari indicator-indikator dari teori yang mendukung. Untuk lebih jelasnya kisi-kisi instrument motivasi kerja dapat dilihat pada table dibawah ini.

Table 4
Instrument Motivasi Kerja Guru

Indicator	Butir soal	Jumlah
1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	1.2	2
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	3.4.12	3
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	5.6.7	3
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya	9.26	2
5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja	8.13.14	3
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain	22.28	2
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya	11.15.17	3
8. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	25.30.16	3
9. Senang memperoleh pujian dari apa ang dikerjakannya	21.24.27	3
10. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	18.23.29	3
11. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	10.19.20	3
jumlah		30

3. Instrumen Kinerja Guru

a. Definisi Konseptual

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu

b. Definisi Opetasional

Berdasarkan deskripsi teori dalam Bab II. Kinerja Guru didefinisikan sebagai skor total yang diperoleh responden dalam menjawab butir-butir pertanyaan yang dikembangkan dari kisi-kisi instrument tentang Kinerja Guru.

Instrument kinerja guru merupakan instrument yang mengukur seberapa usaha yg dilakukan seorang seorang guru dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya, instrument tersebut berupa pernyataan-pernyataan sebagai hasil pengembangan dari indicator-idikator, yaitu (1)Menguasai bahan, (2)Mengelola program belajar mengajar, (3)Mengelola kelas, (4)Menggunakan media/sumber belajar, (5)Menguasai landasan-landasan kependidikan, (6)Mengelola interaksi belajar mengajar, (7)Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, (8)Mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah, (9)Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah (10)Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Daftar pernyataan untuk kinerja guru mempunyai lima pilihan tanggapan, yaitun selalu (SL), Sering(SR), Kadang-kadang(KD), Jarang(JR), Tidak Pernah(TP)kelima pilihan tersebut masing-masing memiliki skor 5 untuk selalu, 4 untuk sering, 3 untuk kadang-kadang, 2 untuk jarang, 1 untuk tidak pernah.

Instrument Kinerja Guru disusun sebanyak 30 butir soal pernyataan yang dijabarkan dari indicator-indikator dari toeri yang mendukung. Untuk lebih jelasnya kisi-kisi instrument kinerja guru dapat dilihat pada table dibawah ini.

Table 5
Kisi-kisi Kinerja Guru

Indicator	Butir soal	jumlah
1. Menguasai bahan,	1.2.3	3
2. Mengelola program belajar mengajar	4.5.6	3
3. Mengelola kelas	7.8.9	3
4. Menggunakan media/sumber belajar	10.11.12.13	4
5. Menguasai landasan landasan kependidikan	14.15	2
6. Mengelola interaksi belajar mengajar	16.17	2
7. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran	18.19.20	3
8. Mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah	22.23.24	3
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah	21.25.26.27	4
10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran	28.29.30	3
Jumlah		30

4. Pengujian Instrumen

a. Validitas

Uji coba instrument dilakukan terhadap 20 guru. Untuk instrument variabel Kinerja Guru (Y), jumlah item sebanyak 30. Setelah dilakukan uji coba, dari jumlah tersebut sebanyak 21 butir dinyatakan valid, dan 9 butir dinyatakan tidak valid. Adapun butir-butir yang tidak valid adalah butir nomor 7.8.10.11.13.16.20.27.dan 29. Kesembilan butir tersebut tidak dipergunakan lagi dalam pengambilan data penelitian.

Untuk instrument variabel Supervisi Kepala Madrasah (X_1), jumlah item sebanyak 30. Setelah dilakukan uji coba, dari jumlah tersebut sebanyak 23 butir dinyatakan valid, dan 7 butir dinyatakan tidak valid. Adapun butir-

butir yang tidak valid adalah butir nomor 1.8.11.14.17.21.dan 25. Ketujuh butir tersebut tidak digunakan dlagi dalam pengambilan data penelitian.

Untuk instrument variabel Motivasi Kerja Guru (X_2), jumlah item sebanyak 30. Setelah butir dinyatakan valid, dan 9 butir dinyatakan tidak valid. Adapun butir yang tidak valid adalah butir nomor 2.3.6.14.20.24.28.29.dan 30. Kesembilan butir tersebut tidak dipergunakan lagi dalam pengambilan data penelitian.

b. Reliabelitas

Dari hasil pengujian reliabilitas dengan SPSS diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 6
Uji Reliabilitas Supervisi Kepala Madrasah
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	30

Dari data diatas diketahui nilai koefisien alpha bernilai lebih besar dari r_{tabel} ($0.897 \geq 0.468$) untuk supervisi kepala madrasah. Dengan demikian, data yang diperoleh dari hasil penelitian dinyatakan reliable dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Tabel 7
Uji Reliabilitas Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	30

Dari data diatas diketahui nilai koefisien alpha bernilai lebih besar dari r_{tabel} ($0.919 \geq 0.468$) untuk motivasi kerja. Dengan demikian, data yang diperoleh dari hasil penelitian dinyatakan reliable dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Tabel 8
Uji Reliabilitas Kinerja Guru
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	30

Dari data diatas diketahui nilai koefisien alpha bernilai lebih besar dari r_{tabel} ($0.913 \geq 0.468$) untuk kinerja guru. Dengan demikian, data yang diperoleh dari hasil penelitian dinyatakan reliable dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

F. Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang dipergunakan adalah analisis korelasi dan analisis regresi, dengan tahapan analisis terdiri dari analisis deskriptif, dilanjutkan dengan pengujian srasyarat analisis dan terakhir dilakukan pengujian hipotesis.

Analisis deskripsi digunakan untuk menyajikan data setiap variable yang diteliti dalam bentuk statistic deskripsi, seperti rata-rata, simpangan baku, varian, median, modus dan grapik histogram.

Pengujian persyarat analisis data perlu dilakukan untuk memeriksa data yang dikumpulkan memenuhi syarat dalam pengujian hipotesis statistic dari suatu penelitian. Penggunaan analisis korelasi, regresi linier harus memenuhi persyaratan data sample berdistribusi normal.

G. Hipotesis Statistik

Berdasarkan hipotesis yang telah dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

1. $H_o : P_{y1} = 0$ 2. $H_o : P_{y2} = 0$ 3. $H_o : P_{y.12} = 0$
 $H_1 : P_{y1} > 0$ $H_1 : P_{y2} > 0$ $H_1 : P_{y.12} > 0$

BAB IV

PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA

A. Variabel penelitian

Variabel adalah “objek penelitian, atau apa yang menjadi titik penelitian suatu penelitian”. Berikut ini akan diuraikan hasil pengaruh supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MAN 2 Tanjung Karang. supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru adalah Variabel X serta kinerja guru adalah Variabel Y.

Data yang terkumpul dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder, data skunder diperoleh dengan menggunakan metode bantu, yaitu dengan metode interview, observasi dan dokumentasi, yang secara umum untuk menggambarkan keadaan MAN 2 Tanjung Karang dengan segala potensinya, Untuk menguji hipotesis yang diajukan, mengenai kompetensi supervisi kepala madrasah dan motivasi Kerja guru terhadap kinerja guru di MAN 2 Tanjung Karang akan diolah dan dianalisis dengan rumus korelasi angka kasar (*Product Moment*)

Dengan demikian anggota sample guru di MAN 2 Tanjung Karang berjumlah 44 orang yang akan penulis sajikan. Sample penelitian ini dilakukan dengan memberi nilai terhadap angket yang dibagikan kepada para guru tentang ketiga variabel diatas dengan lima alternatif.

1. Apabila responden memilih alternatif A, maka bobot nilai nya 5 (lima)
2. Apabila responden memilih alternatif B, maka bobot nilai nya 4 (empat)

3. Apabila responden memilih alternatif C, maka bobot nilai nya 3 (tiga)
4. Apabila responden memilih alternatif D, maka bobot nilai nya 2 (dua)
5. Apabila responden memilih alternatif E, maka bobot nilai nya 1 (satu)

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan di MAN 2 Tanjung Karang. Maka penulis memperoleh data hasil angket tentang pengaruh supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MAN 2 Tanjung Karang.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis dengan menggunakan statistic parametris. Adapun persyaratan yang harus dipenuhi adalah bahwa data yang akan dianalisis harus valid dan reliable. Sedangkan dalam analisis regresi, asumsi yang harus dipenuhi adalah koefisien regresi berarti dan bentuk garis regresi linier.

Pengujian validitas dan reliabilitas data dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 17.00, sedangkan Uji Linieritas dan Koefisien Regresi berarti menggunakan Uji F

1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji Chi Kuadrat dengan program SPSS versi 17.00 hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

H_0 : Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

H_1 : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan pengambilan keputusan dapat dilihat dari nilai chi Kuadrat. Ketentuannya jika Chi Kuadrat hitung lebih kecil dari chi kuadrat table , maka diterima H_o . Melalui chi kuadrat sebagaimana tercantum dalam lampiran didapat nilai chi kuadrat table dengan dk 44 = 58.754. adapun rangkuman hasil perhitungan normalitas data dengan uji Chi Kuadrat adalah sebagai berikut

Table 9
Rangkuman Hasil Perhitungan Normalitas Data

Test Statistics			
	kinerja guru	supervisi kepala sekolah	motivasi kerja
Chi-Square	11.227 ^a	6.909 ^b	12.727 ^c
df	26	34	25
Asymp. Sig.	.995	1.000	.980

a. 27 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1.6.

b. 35 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1.3.

c. 26 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1.7.

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai Chi Kuadrat Hitung lebih kecil dari nilai Chi Kuadrat Tabel, maka terima H_o berarti semua variabel berasal dari data yang berdistribusi normal.

2. Menghitung Persamaan Regresi Linier Sederhana Harga a dan b

a. Menghitung Persamaan Regresi Linier Sederhana Harga a dan b Variabel Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana menurut teori dari sugiono dalam bukunya statistik penelitian.

Menggunakan rumus :

$$Y = a + bX$$

Y = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan).

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen.

X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Harga a dan b dapat dicari dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y) (\sum x^2) - (\sum X) \sum XY}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Keterangan :

$\sum Y$ = jumlah nilai (X) supervisi Kepala Sekolah

$\sum X$ = jumlah nilai (Y) Kinerja Guru

$\sum x^2$ = jumlah perkalian nilai X dan Y

$\sum XY$ = jumlah perkalian nilai X dan Y

N = jumlah responden

$$\begin{aligned} \text{a. } : \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X) \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} &= \frac{(3375)(295044) - (3532) 276630}{44 \cdot 295044 - (3532)^2} \\ &= \frac{995773500 - 977057160}{12981936 - 12475024} \\ &= \frac{18716340}{506912} \\ &= \mathbf{36.922} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{b. } : \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} &= \frac{44(276630) - (3532)(3375)}{48.295044 - (3532)^2} \\ &= \frac{12171720 - 11920500}{12981936 - 12475024} \\ &= \frac{545604}{506912} \\ &= \mathbf{1.076} \end{aligned}$$

Setelah harga a dan b ditemukan, maka persamaan regresi linier sederhana dapat disusun. Persamaan regresi Supervisi Kepala madrasah dan kinerja Guru adalah : $\hat{Y} = 36.922 + 1.076 X$

Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan) bagaimana individu dalam variabel dependen akan terjadi bila individu dalam variabel independen ditetapkan. Prediksi nilai

Supervisi Kepala madrasah yaitu = 10 maka nilai kualitas pembelajaran adalah

$$\hat{Y} = 36.922 + 1.076 (10) = 47.682$$

Jadi diperkirakan nilai kinerja Guru sebesar 36.922. Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa, bila nilai Supervisi Kepala madrasah bertambah 1, maka nilai kinerja Guru akan bertambah 1.076 atau setiap nilai Supervisi Kepala madrasah bertambah 10 maka nilai kinerja Guru akan bertambah 10.76.

b. Menghitung Persamaan Regresi Linier Sederhana Harga a dan b Variabel Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana menurut teori dari Sugiono dalam bukunya statistik penelitian.

Menggunakan rumus :

$$Y = a + bX$$

Y = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan).

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen.

X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Harga a dan b dapat dicari dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y) (\sum x^2) - (\sum X) \sum XY}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Keterangan :

$\sum Y$ = jumlah nilai (X) motivasi kerja guru

$\sum X$ = jumlah nilai (Y) Kinerja Guru

$\sum x^2$ = jumlah perkalian nilai X dan Y

$\sum XY$ = jumlah perkalian nilai X dan Y

N = jumlah responden

$$\begin{aligned} \text{a. } & \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X) \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} = \frac{(3375)(268435) - (3095) 266286}{44 \cdot 268435 - (3095)^2} \\ & = \frac{905968125 - 824155170}{11811140 - 9579025} \\ & = \frac{81812955}{2232115} \\ & = \mathbf{36.652} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{b. } & \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} = \frac{44 (266286) - (3095)(3375)}{44 \cdot 268435 - (3095)^2} \\ & = \frac{11716584 - 10445625}{11811140 - 9579025} \\ & = \frac{1270959}{2232115} \\ & = \mathbf{0.569} \end{aligned}$$

Setelah harga a dan b ditemukan, maka persamaan regresi linier sederhana dapat disusun. Persamaan regresi Motivasi kerja guru dan kinerja

Guru adalah : $\hat{Y} = 36.652 + 0.569 X$

Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan) bagaimana individu dalam variabel dependen akan terjadi bila individu dalam variabel independen ditetapkan. Prediksi nilai Motivasi kerja guru yaitu = 10 maka nilai kinerja guru adalah : $\hat{Y} = 36.352 + 0.569 (10) = 42.042$

Jadi diperkirakan nilai kinerja Guru sebesar 0.569. Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa, bila nilai Motivasi kerja guru bertambah 1, maka nilai kinerja Guru akan bertambah 0,569 atau setiap nilai Motivasi kerja guru bertambah 10 maka nilai kinerja Guru akan bertambah 5.69.

3. Uji signifikan koefisien regresi dan uji linieritas

a. Uji Signifikan Regresi dan Uji Linieritas Y Terhadap X_1

Hasil perhitungan dengan rumus anava regresi linier sederhana sebagai berikut :

Tabel 10
Daftar ANOVA untuk regresi linier $\hat{Y} = 36.922 + 1.076 X$

Sumber Varians	DK	JK	KT	F
Total	44	264945		
Koefisien (a)	1	258877.840	$s^2_{reg} = 6143.471$ $s^2_{sis} = 1.816$	82.968
Reg (b/a)	1	6143.471		
Sisa	$44 - 2 = 42$	76.311		
Tuna cocok	$32 - 2 = 30$	3080.134	$s^2_{TC} = 102.671$	1.264
Galat	$44 - 32 = 12$	974.5	$s^2_G = 81.208$	

Sumber : Sugiyono, statistika penelitian (2012:273)

Uji keberartian:

Ho : Koefisien arah regresi tidak berarti ($b=0$)

Ha : Koefisien itu berarti ($b\neq 0$)

Dengan menggunakan taraf signifikan α (0,05) untuk menguji hipotesis nol dipakai statistik f hitung dibandingkan dengan F tabel dengan dk pembilang = 1 dan dk penyebut $n - 2 = 44 - 2 = 42$ diperoleh $F_{tabel} = 4.07$. Berdasarkan kriteria jika nilai $F_{tabel} \leq F_{hitung}$, maka H_a diterima. Sebaliknya jika $F_{tabel} \geq F_{hitung}$ maka H_a ditolak. Dari perhitungan diatas diperoleh bahwa $F_{tabel} \leq hitung$ yakni $4.05 \leq 82.968$. Jadi H_a diterima (H_0 ditolak). Dengan demikian disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Supervisi Kepala madrasah dengan Kinerja Guru di MAN 2 Tanjung Karang.

Uji linearitas :

Ho : Regresi Linier

Ha : Regresi Non Linier

Sedangkan untuk uji linieritas digunakan dk pembilang $k - 2 = 32 - 2 = 30$ dan dk menyebut $n - K = 44 - 32 = 12$. Kriteria uji hipotesis untuk uji linieritas adalah menerima H_0 jika $F_{tabel} \geq F_{hitung}$ dan pada uji linieritas, $F_{tabel} (2.46) \geq F_{hitung} (1.26)$, jadi pada uji hipotesis linieritas H_0 diterima. Artinya persamaan regresi $Y = a + bX_1$ Yang didapat adalah linier.

b. Uji Signifikan Regresi dan Uji Linieritas Y Terhadap X₂

Hasil perhitungan dengan rumus anava regresi linier sederhana sebagai berikut :

Table 11
Daftar ANOVA untuk regresi linier Y= : $\hat{Y} = 36.652 + 0.569 X$

Sumber Varians	DK	JK	KT	F
Total	44	264945		
Koefisien (a)	1	258877.840	$s^2_{reg} = 16435.810$ $s^2_{sis} = 34.54$	475.848
Reg (b/a)	1	16435.810		
Sisa	$44 - 2 = 42$	1450.728		
Tuna cocok	$23 - 2 = 21$	969.278	$s^2_{TC} = 46.15$	2.01
Galat	$44 - 23 = 21$	481.45	$s^2_G = 22.92$	

Sumber : Sugiyono, statistika penelitian (2012:273)

Uji keberartian:

Ho : Koefisien arah regresi tidak berarti ($b=0$)

Ha : Koefisien itu berarti ($b \neq 0$)

Dengan menggunakan taraf signifikan α (0,05) untuk menguji hipotesis nol dipakai statistik F hitung dibandingkan dengan F tabel dengan dk pembilang = 1 dan dk penyebut $n - 2 = 44 - 2 = 42$ diperoleh $F_{tabel} = 4.07$. Berdasarkan kriteria jika nilai $F_{tabel} \leq F_{hitung}$, maka H_a diterima. Sebaliknya jika $F_{tabel} \geq F_{hitung}$ maka H_a ditolak. Dari perhitungan diatas diperoleh bahwa $F_{tabel} \leq F_{hitung}$ yakni $4.07 \leq 475.848$. Jadi H_a diterima (H_0 ditolak).

Uji linearitas :

Ho :Regresi Linier

Ha :Regresi Non Linier

Sedangkan untuk uji linieritas digunakan dk pembilang $k - 2 = 23 - 2 = 21$ dan dk menyebut $n - K = 48 - 23 = 21$. Kriteria uji hipotesis untuk uji linieritas adalah menerima Ho jika $F_{tabel} \geq F_{hitung}$ dan pada uji linieritas, $F_{tabel} (2.09) \geq F_{hitung} (2.01)$, jadi pada uji hipotesis linieritas Ho diterima. Artinya persamaan regresi $Y=a+bX_2$ Yang didapat adalah linier.

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa tiap variabel valid dan reliable, dan regresi linier dan dianggap telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian hipotesis statistic. Berikut ini akan disajikan hasil pengujian hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan.

1. Pengaruh antara Supervisi Kepala madrasahdengan Kinerja Guru

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara supervisi kepala madrasah(X_1) dengan kinerja guru (Y). Dengan perkataan ini, semakin baik/bagus supervisi kepala madrasahmaka semakin baik kinerja guru. sebaliknya, semakin buruk/rendah peranan orang tua, maka semakin rendah kinerja guru.

Data yang dikorelasikan adalah data variabel supervisi kepala madrasahdengan data hasil kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis diperoleh data sebagai berikut :

Uji hipotesis korelasi variabel X dan Variabel Y

Uji hipotesis hubungan Supervisi Kepala madrasa terhadap Kinerja Guru dapat dihitung dengan Koefisien korelasi *Product Moment* teori dari Sugiyono 2012:255) dengan rumus berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Rumus diatas digunakan untuk menguji hipotesis hubungan.

$$\begin{aligned} r &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum y)^2]}} \\ r &= \frac{44(276630) - (3532)(3375)}{\sqrt{[44(295044) - (3532)^2][44(264945) - (3375)^2]}} \\ r &= \frac{12171720 - 11920500}{\sqrt{[(12981936) - (12475024)][(11657580) - (11390625)]}} \\ r &= \frac{251220}{\sqrt{(506912)(266955)}} \\ r &= \frac{251220}{367862.32} = 0.6829 \end{aligned}$$

Harga r_{tabel} untuk taraf kesalahan 5% dengan $n=44$ diperoleh $r_{tabel}=0.284$ dan untuk 1% diperoleh $r_{tabel}=0.297$. karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} baik untuk kesalahan 5% maupun 1% ($0.6829 > 0.297 > 0.284$). maka dapat disimpulkan terdapat korelasi sebesar 0.6829 antara Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru.

Koefisien Determinasinya $R^2=0.6829^2=0.4663$. hal ini berarti nilai kinerja guru sebesar 46.63% ditentukan oleh supervisi kepala madrasah Yang diberikan, melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 36.922 + 1.076 X$, sisanya 53.37% ditentukan factor lain.

Berdasarkan hasil diatas, harga koefisien korelasi sebesar 0.6829. selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi sederhana dengan menggunakan uji-t dengan ketentuan bahwa jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa korelasi signifikan, sebaliknya jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti korelasi tidak signifikan. Persamaan yang digunakan adalah:

$$t = \frac{0,6829\sqrt{44-2}}{\sqrt{1-0,6829^2}} = t = \frac{4.42567003}{0.7305477397131552} = 6.058$$

dengan menggunakan persamaan diatas, diperoleh harga $T_{hitung}=6.058$. sedangkan harga T_{tabel} untuk alpha 5% dan dk 44 adalah 2.021. berarti harga $T_{hitung} > T_{tabel}$. Jadi harga koefisien korelasi 0.6829 adalah signifikan atau dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Dengan perkataan lain, hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru adalah terbukti, maka hipotesis diterima.

Besarnya sumbangan variabel supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru dapa dilihat pada R^2 sebesar 0.4663. ini berarti bahwa 46.63% varians kinerja guru dapat dijelaskan oleh supervisi kepala madrasah.

2. Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja Guru (X_2) dengan kinerja guru (Y). Dengan perkataan ini, semakin baik/bagus Motivasi Kerja Guru maka semakin baik kinerja guru. Sebaliknya, semakin buruk/rendah Motivasi Kerja Guru, maka semakin rendah Kinerja Guru.

Data yang dikorelasikan adalah data variabel Motivasi Kerja Guru dengan data hasil Kinerja Guru. Berdasarkan hasil analisis diperoleh data sebagai berikut:

Uji hipotesis korelasi variabel X dan Variabel Y

Uji hipotesis hubungan motivasi Kerja guru terhadap kinerja guru dapat dihitung dengan Koefesien korelasi product moment teori dari (Sugiyono 2012:255) dengan rumus berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Rumus diatas digunakan untuk menguji hipotesis hubungan.

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum y)^2]}}$$

$$r = \frac{44(266286) - (3095)(3375)}{\sqrt{[44(268435) - (3095)^2][44(264945) - (3375)^2]}}$$

$$r = \frac{11716584 - 11445625}{\sqrt{[(11811140) - (9579025)][(11657580) - (11390625)]}}$$

$$r = \frac{270959}{\sqrt{(2232115)(266955)}}$$

$$r = \frac{270959}{771928.921485003} = 0.3510$$

Harga r_{tabel} untuk taraf kesalahan 5% dengan $n=48$ diperoleh $r_{tabel}=0.284$ dan untuk 1% diperoleh $r_{tabel}=0.368$. karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} baik untuk kesalahan 5% maupun 1% ($0.351 > 0.297 < 0.384$). maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh sebesar 0.351 antara Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru.

Koefisien determinasinya $r^2=0.3510^2= 0.1232$. hal ini berarti nilai kinerja guru sebesar 12.32% ditentukan oleh motivasi kerja guru yang diberikan, melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 36.652+ 0.569 X$, sisanya 87.68% ditentukan factor lain.

Berdasarkan hasil diatas, harga koefisien korelasi sebesar 0.3510. selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi sederhana dengan menggunakan uji-t dengan ketentuan bahwa jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa korelasi signifikan, sebaliknya jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti korelasi tidak signifikan. Persamaan yang digunakan adalah:

$$t = \frac{0.3510\sqrt{44-2}}{\sqrt{1-0,3510^2}} = t = \frac{2.274739985141159}{0.3493293574837363} = 2.429$$

Dengan menggunakan persamaan diatas, diperoleh harga $T_{hitung} = 2.429$. sedangkan harga T_{tabel} untuk alpha 5% dan dk 44 adalah 2.021. berarti harga $T_{hitung} > T_{tabel}$. Jadi harga koefisien korelasi 0.351 adalah signifikan atau dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Dengan perkataan lain, hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru adalah terbukti, maka hipotesis diterima.

Besarnya sumbangan variabel Motivasi Kerja Guru terhadap kinerja guru dapat dilihat pada R^2 sebesar 0.1232. ini berarti bahwa 12.32% varians kinerja guru dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja Guru.

3. Pengaruh antara Supervisi Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Secara Bersama-Sama dengan Kinerja Guru

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara supervisi kepala madrasah (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2) dengan Kinerja Guru (Y). Dengan perkataan ini, semakin baik/bagus supervisi kepala madrasah dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama maka semakin baik kinerja guru. Sebaliknya, semakin buruk/rendah supervisi kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru, secara bersama-sama maka semakin rendah Kinerja Guru.

Data yang dikorelasikan adalah data variabel Supervisi Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru dengan data hasil Kinerja Guru. Berdasarkan hasil analisis diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 12
Harga Koefisien Korelasi Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.885	.879	6.20949

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, supervisi kepala madrasah

Berdasarkan tabel diatas, harga koefisien korelasi ganda sebesar 0.941, secara kualitatif dapat dinyatakan kuat, karena lebih besar dari korelasi tunggal antara x_1 dan x_2 dengan Y. Koefisien korelasi ganda sebesar 0.941 baru berlaku untuk sample yang diteliti/ apakah koefisien korelasi itu dapat digeneralisasikan atau tidak, maka harus diuji signifikansinya dengan rumus berikut :

$$F_{Hitung} = \frac{R^2/2}{(1-R^2)/(n-k-1)} = \frac{0.885/2}{(1-0.885)/(41)} = \frac{0.442}{0.002} = 221$$

Harga F_{Hitung} tersebut selanjutnya dikonsultasikan dengan harga F_{tabel} dengan ketentuan jika $F_{Hitung} > F_{tabel}$, maka koefisien korelasi ganda Yang diuji

adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk keseluruhan populasi. Didasarkan pada dk pembilang 2 dan dk penyebut 44 dengan taraf kesalahan 5%, diperoleh harga F_{tabel} sebesar 3.21. dalam hal ini ternyata F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($221 > 3.21$). dengan demikian dapat dinyatakan bahwa koefisien korelasi ganda tersebut signifikan atau dapat diberlakukan pada seluruh populasi. Hal ini berarti jika supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru ditingkatkan secara bersama-sama, maka kinerja guru akan meningkat.

Besarnya sumbangan variabel independen, yakni supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru dapat dilihat pada tabel diatas. Pada tabel tersebut nilai R Square (R^2) atau koefisien determinasi (Kontribusi) sebesar 0.885. hal ini berarti 88.5% varians kinerja guru dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru. Sedangkan 11.5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar kedua variabel bebas tertentu.

Regresi ganda dimaksudkan untuk menentukan bentuk persamaan hubungan dari dua variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan tersebut dapat memprediksi perubahan variabel dependen (Y) jika kedua variabel independen (X_1 dan X_2) ditingkatkan atau diturunkan.

Untuk memprediksi kinerja guru tersebut, maka digunakan analisis regresi ganda dengan persamaan umum $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$. Dalam hal ini $Y = \text{Kinerja Guru}$, $a = \text{Konstanta}$, $b_1 = \text{Koefisien Supervisi Kepala Madrasah}$,

x_1 =Supervisi Kepala madrasah, b_2 =Koefisien Motivasi Kerja Guru, x_2 =Motivasi Kerja Guru. Hasil perhitungannya sebagaimana terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.035	6.215		.327	.745
	supervisi kepala madrasah	-.308	.135	-.313	-2.278	.014
	motivasi kerja	1.343	.151	1.222	8.895	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan tabel diatas, maka $a=2.035$, $b_1=-0.308$, $b_2=1.343$. jadi persamaan regresi gandanya adalah :

$$Y = 2.035 + (-0.308)x_1 + (1.343)x_2$$

Hal ini diartikan bahwa jika supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru masing-masing naik satu satuan, maka kinerja guru akan naik 3.07 satuan, pada tetapan 2.035.

Apabila perubahan variabel independen signifikan terhadap perubahan variabel dependen, baik secara individu atau secara bersama-sama, maka digunakan nilai signifikansi sebagaimana terdapat tabel diatas. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0.05, terima H_1 atau tolak H_0 , artinya regresi signifikan. Dari tabel diatas berdasarkan signifikansi (p), X_1 dengan nilai $p=(0.028)<0.05$ dan X_2 dengan nilai $p=(0.000)<0.05$, maka X_1 dan X_2 berhubungan dengan perubahan Y baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

D. Interpretasi Hasil Penelitian

Setelah dilakukan pengujian terhadap semua hipotesis, maka untuk lebih memberikan pemahaman terhadap makna hasil penelitian secara menyeluruh, maka hasil penelitian dari ketiga hipotesis hasilnya dapat dirangkum dan dibandingkan dengan tabel-tabel dibawah ini :

1. Interpretasi Data Korelasi

Hasil analisis korelasi dari variabel supervisi kepala madrasah(X_1), motivasi kerja guru (X_2), dan kinerja guru(Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 14
Rangkuman Pengujian Hipotesis Korelasi

Variabel Yang dikorelasikan	r_{Hitung}	r_{tabel}	R^2 (Kofisien determinasi)	Keterangan Korelasi
X_1 dengan Y	0.682	0.281	0.466	Positif,cukup
X_2 dengan Y	0.351	0.281	0.123	Positif,cukup
X_1 dan X_2 dengan Y	0.941	0.281	0.885	Positif, Tinggi

Cara menentukan tingkat korelasi rendah, cukup, atau tinggi, dapat dirujuk

kepada tabel berikut :

Tabel 15
Makna koefisien Korelasi Product Moment

Angka Korelasi	Makna Korelasi
0.800-1.000	Sangat Tinggi
0.600-0.800	Tinggi
0.400-0.600	Cukup
0.200-0.400	Rendah
0.000-0.200	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel-tabel diatas dapat diintegrasikan sebagai berikut :

- a. Supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru berkorelasi positif, Yang berarti jika supervisi kepala madrasah ditingkatkan, maka kinerja guru akan naik. Dari hasil diatas, $r_{Hitung} > r_{Tabel}$, berarti korelasi tersebut signifikan. Dari nilai $r_{hitung}=0.682$ menunjukkan bahwa korelasi tinggi, dengan koefisien determinasi sebesar 0.466 berarti bahwa supervisi kepala madrasah memberikan kontribusi sebesar 46.6% pada kinerja guru.
- b. Motivasi kerja guru dengan kinerja guruberkorelasi positif, yang berarti jika motivasi kerja guru ditingkatkan, maka kinerja guru akan naik. Dari nilai $r_{hitung}=0.351$ menunjukkan bahwa korelasi cukup rendah, dengan koefisien determinasi sebesar 0.123 berarti bahwa motivasi kerja guru memberikan kontribusi sebesar 12.3% pada kinerja guru.

c. Supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berkorelasi positif, yang berarti jika supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersamaan ditingkatkan, maka kinerja guru akan naik. Dari tabel di atas, $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti korelasi tersebut signifikan. Dari nilai $r_{hitung} = 0.941$ menunjukkan bahwa korelasi sangat tinggi, dengan koefisien determinasi sebesar 0.885 berarti bahwa supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 88.5% pada kinerja guru.

2. Interpretasi Data Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi variabel x_1 , x_2 dan Y adalah sebagai berikut :

Tabel 16
Rangkuman Analisis Regresi Variabel x_1 dan x_2 terhadap Y

Variabel independen	Y (dependen)		
	Persamaan regresi	Tiap 1 tetapan	Kontribusi (%)
x_1	$\hat{Y} = 36.922 + 1.076 X$	36.922	46.6%
x_2	$\hat{Y} = 36.652 + 0.569 X$	36.652	12.3%
x_1 dan x_2	$Y = 2.035 + (-0.308)x_1 + (1.343)x_2$	2.035.	88.5%

Berdasarkan hasil analisis data regresi, sebagaimana tercantum pada tabel di atas, maka didapatkan data-data tersebut diinterpretasikan sebagai berikut :

- Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai $a=36.922$, $b=1.076$, maka persamaan regresi sederhana tunggal adalah: $\hat{Y} = 30.736 + 0.698 X$. hal ini dapat diartikan bahwa jika supervisi kepala madrasah naik satu satuan,

maka kinerja guru akan naik 4.768 pada ketetapan 36.922. karena sig.pada tabel $0.014 < 0.05$, maka bentuk hubungan antara supervisi kepala madrasah(X) dengan kinerja guru (Y) dapat diberlakukan seluruh populasi.

b. Berdasarkan perhitungan, perolehan nilai $a=36.652$, $b=0.569$, maka persamaan regresi linier tunggal adalah: $\hat{Y} = 36.652 + 0.569 X$. hal ini dapat diartikan jika motivasi kerja guru naik satu satuan, maka kinerja guru akan naik 4.204 pada tetapan 36.652. karena sig. pada tabel $0.00 < 0.05$, maka bentuk hubungan antara motivasi kerja guru (X) dengan kinerja guru (Y) dapat diberlakukan untuk populasi.

c. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai $a=2.035$, $x_1=-0.308$ dan $x_2=1.343$. jadi persamaan regresi gandanya adalah $Y=2.035+(-0.308)x_1 + (1.343)x_2$. Hal ini dapat diartikan bahwa jika supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru masing-masing naik satu satuan, maka kinerja guru akan naik 2.035 satuan, pada tetapan 2.035.

E. Diskusi Hasil Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja, baik masing-masing maupun secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Dari deskripsi data yang telah dianalisis, menunjukkan bahwa dengan diterimanya hipotesis yang menyatakan terapat hubungan yang positif antara supervisi kepala madrasah (x_1) dan motivasi kerja guru (x_2), baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan dengan kinerja guru (Y), mengandung arti bahwa kedua variabel bebas tersebut sebagai predictor dari kinerja guru.

Dari kedua variabel bebas tersebut, diketahui variabel supervisi kepala madrasah mempunyai pengaruh yang lebih dibandingkan dengan variabel bebas yang lain, yaitu variabel motivasi kerja guru. Hal ini disebabkan supervisi kepala madrasah berhubungan langsung dengan kegiatan seorang guru baik didalam kelas maupun diluar kelas.

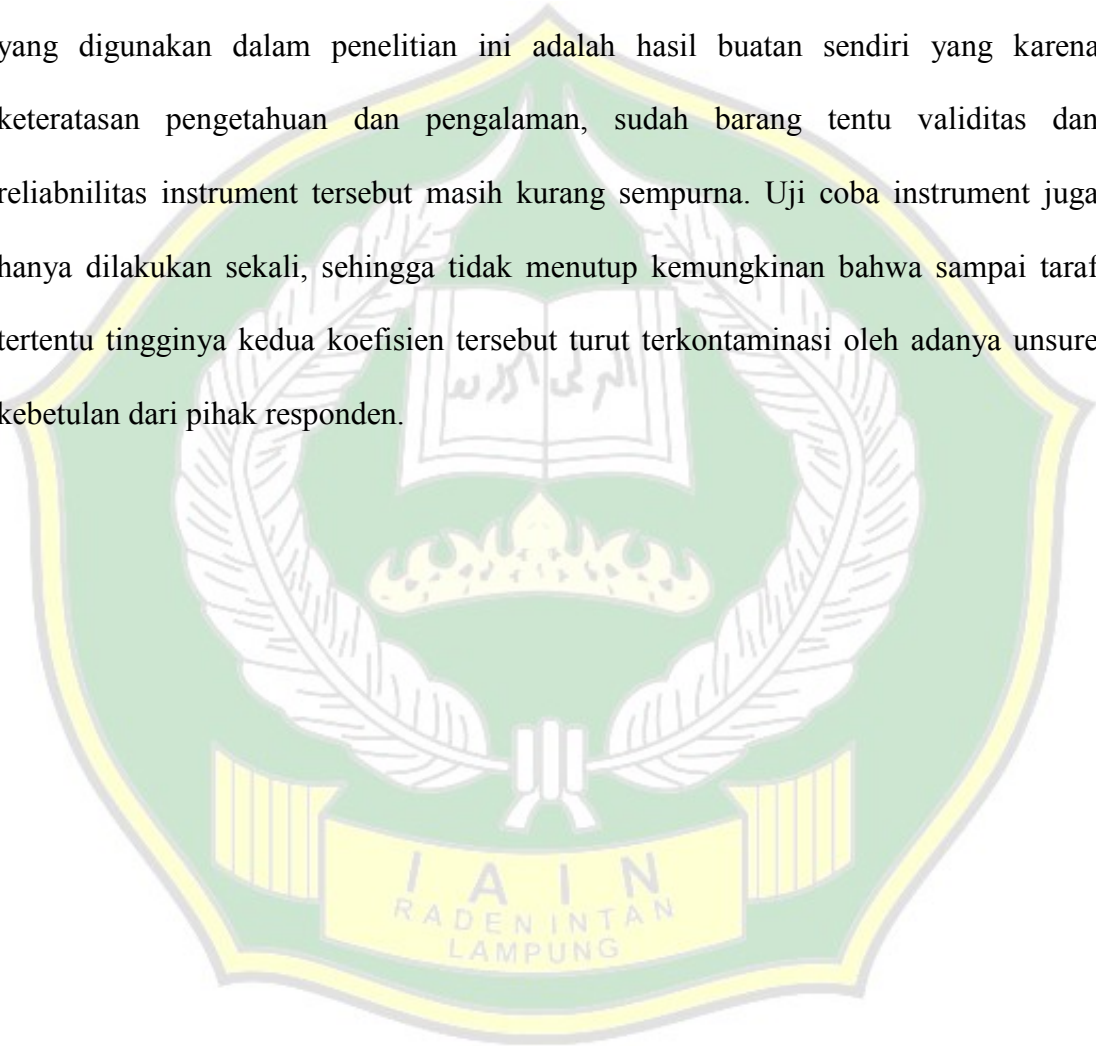
F. Keterbatasan Penelitian

Dalam hal ini, penelitian yang penulis lakukan masih belum dapat memberikan hasil yang optimal. Hal ini disebabkan oleh berbagai factor, diantaranya adalah keterbatasan dana, waktu, alat ukur, yang digunakan, keterbatasan dalam masalah yang diteliti, dan sebagainya.

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh berbagai factor. Dalam hal ini hanya dua factor saja yang penulis teliti, yaitu supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja

guru, sehingga rumusan untuk menentukan kinerja guru belum dapat dirumuskan secara menyeluruh.

Penelitian yang dilakukan hanya berkisar ± 3 bulan, sehingga proses pengumpulan data, pengolahan dan analisis data tidak optimal. Selain itu, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil buatan sendiri yang karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, sudah barang tentu validitas dan reliabilitas instrument tersebut masih kurang sempurna. Uji coba instrument juga hanya dilakukan sekali, sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa sampai taraf tertentu tingginya kedua koefisien tersebut turut terkontaminasi oleh adanya unsure kebetulan dari pihak responden.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan skripsi ini maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Supervisi kepala madrasah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MAN 2 Tanjung Karang secara parsial, dimana uji F diperoleh nilai bahwa $F_{tabel} \leq F_{hitung}$ yakni $4.05 \leq 82.968$ untuk Uji Keberartian dan $F_{tabel} \geq F_{hitung}$ yakni $2.46 \geq 1.26$ untuk Uji Linieritas. sedangkan dari hasil uji koefisien determinasi parsial (R^2) diperoleh sebesar 46.63%, artinya terdapat pengaruh antara supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru, dan sisanya sebesar 53.37% dipengaruhi factor lain yang tidak diteliti seperti iklim kerja, sarana dan prasarana, serta penghargaan.
2. Motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MAN 2 Tanjung Karang secara parsial, dimana dari uji F diperoleh nilai bahwa $F_{tabel} \leq F_{hitung}$ yakni $4.07 \leq 475.848$ untuk Uji Keberartian dan $F_{tabel} \geq F_{hitung}$ yakni $2.09 \geq 2.01$ untuk Uji Linieritas, sedangkan dari hasil uji koefisien determinasi parsial (R^2) diperoleh hasil sebesar 12.32%. Artinya terdapat pengaruh yang rendah antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Tanjung Karang. dan sisanya sebesar 87.68%

dipengaruhi factor lain yang tidak diteliti seperti iklim kerja, supervisi pendidikan, sarana dan prasarana, serta penghargaan.

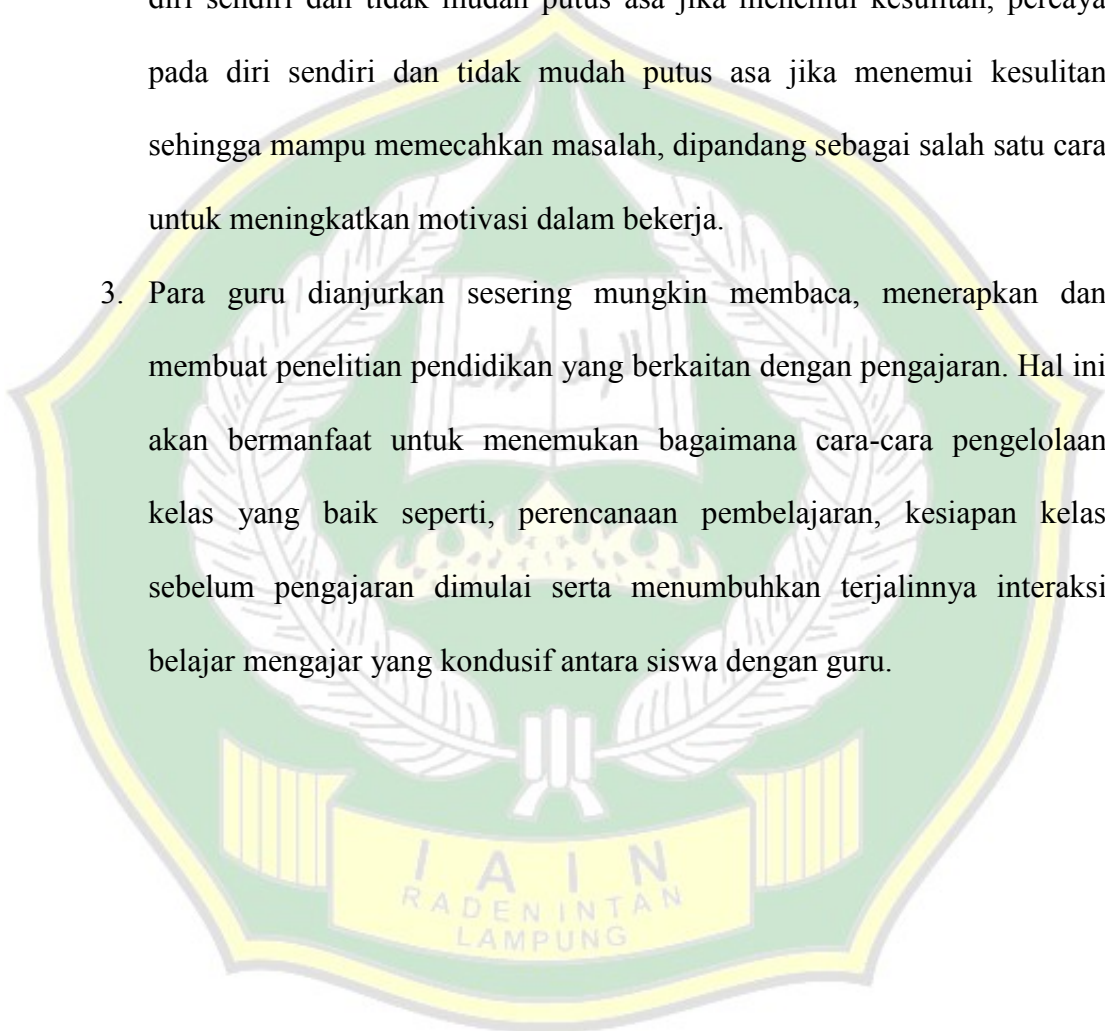
3. Supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MAN 2 Tanjung Karang secara simultan, dimana dari uji F diperoleh nilai sig untuk variable supervisi kepala sekolah (x_1) dan motivasi kerja guru (x_2) antara lain ($221 > 3.21$). sedangkan dari hasil uji keofisien determinansi parsial (R^2) diperoleh hasil sebesar 88.5%. Artinya terdapat pengaruh yang tinggi antara supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Tanjung Karang dan sisanya sebesar 11.5% dipengaruhi factor lain yang tidak diteliti seperti iklim kerja, sarana dan prasarana, serta penghargaan.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pihak kepala sekolah dianjurkan mempertahankan dan senantiasa melestarikan budaya menghargai, menghormati dan mengawasi kinerja para guru dengan tetap mengadakan supervisi pengajaran/pendidikan dan lebih memperhatikan teknik-teknik evaluasi pembelajaran yang tetap sehingga dapat digunakan guru dalam pembelajaran karena hal ini mampu meningkatkan rasa tanggung jawab guru sebagai pengajar.

2. Guru hendaknya tetap memotivasi dirinya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya menjadi lebih efektif dengan lebih meningkatkan dirinya dan ulet dalam bekerja. Selain itu, usaha untuk lebih percaya pada diri sendiri dan tidak mudah putus asa jika menemui kesulitan, percaya pada diri sendiri dan tidak mudah putus asa jika menemui kesulitan sehingga mampu memecahkan masalah, dipandang sebagai salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja.
3. Para guru dianjurkan sesering mungkin membaca, menerapkan dan membuat penelitian pendidikan yang berkaitan dengan pengajaran. Hal ini akan bermanfaat untuk menemukan bagaimana cara-cara pengelolaan kelas yang baik seperti, perencanaan pembelajaran, kesiapan kelas sebelum pengajaran dimulai serta menumbuhkan terjalinnya interaksi belajar mengajar yang kondusif antara siswa dengan guru.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Prusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya. 2005
- B. Suryosubroto. *Manajemen Pendidikan disekolah*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010
- Daryanto, H.M. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Rineka Cipta. 2001
- Hamzah B. Uno. *Teori Motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007
- Hasibuan Malayu SP. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2010
- Kunandar. *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum KTSP dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2007
- Moh Uzer Usman . *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2013
- Mulyana. *Kurikulum Tingkat satuan pendidikan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya. 2007
- Mulyana. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya. 2010
- Ngalim Purwanto. *Administrasi dan supervise Pendidikan*. Jakarta: Remaja rosdakarya. 2009
- Oemar Hamalik. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011
- Oemar Hamalik. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009

- Ondi Saondi dan Aris Suherman. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT.Refika Aditama. 2010
- Pupuh Fathurrohman dan Sobry Sutikno. *Strategi Belajar Mengajar Melalui Konsep Umum & Konsep Islami*. Bandung: Refika Aditama. 2011
- Sahertian. *Konsep Dasar Dan Tehnik Supervise Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2008
- Sardiman A.M. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo. 2014
- Sardiman. *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers. 2012
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta. 2013
- Sugiyono. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2012
- Syamsul Bachri Thalib. *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*. Jakarta: Kencana. 2010
- Undang – undang RI No. 20 Th. 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Wahyo Sumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahan*. Jakarta: Raja Grafindo. 2007



LAMPIRAN – LAMPIRAN

KERANGKA WAWANCARA

Wawancara terhadap Kepala MAN 2 Tanjung Karang

1. Apakah bapak membantu guru dalam menyusun persiapan belajar?
2. Apakah bapak memberikan arahan kepada guru dalam menentukan metode dan teknik mengajar?
3. Menurut bapak apakah tenaga pendidik (guru) di MAN 2 Tanjung Karang ini sudah memiliki kompetensi profesional ?
4. Apakah dalam melaksanakan proses pembelajaran guru telah mampu menggunakan berbagai media maupun strategi pembelajaran yang dilakukan?
5. Upaya apakah yang bapak lakukan dalam usaha meningkatkan kinerja guru?

Wawancara terhadap guru MAN 2 Tanjung Karang.

1. Apakah bapak/ibu sudah mampu menjalankan kewajiban sebagai seorang guru yang profesional?
2. Apakah bapak/ibu dalam melakukan kegiatan pembelajaran sering menggunakan berbagai media maupun strategi pembelajaran?
3. Menurut bapak, apakah bapak selalu bersemangat dalam melaksanakan proses belajar mengajar di MAN 2 Tanjung Karang, dan apakah bapak/ibu selalu berperan aktif dalam setiap event yang diadakan oleh sekolah?

KERANGKA DOKUMENTASI

1. Sejarah singkat berdirinya MAN 2 Tanjung Karang.
2. Visi Misi MAN 2 Tanjung Karang.
3. Keadaan guru dan staff di MAN 2 Tanjung Karang.
4. Keadaan Sarana dan Prasarana MAN 2 Tanjung Karang



KERANGKA OBSERVASI

1. Melihat langsung sarana dan prasarana yang ada di MAN 2 Tanjung Karang.
2. Mengamati keadaan/kondisi sarana dan prasarana di MAN 2 Tanjung Karang.
3. Melihat langsung proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru di dalam kelas maupun diluar kelas.



HASIL ANALISIS VALIDITAS BUTIR
VARIABEL SUPERVISI KEPALA MADRASAH (x_1)

Nom ot butir	Taraf signifikan	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keputusan
1.	0.05	0.455	0.468	Tidak Valid
2.	0.05	0.502	0.468	Valid
3.	0.05	0.702	0.468	Valid
4.	0.05	0.487	0.468	Valid
5.	0.05	0.517	0.468	Valid
6.	0.05	0.492	0.468	Valid
7.	0.05	0.623	0.468	Valid
8.	0.05	0.430	0.468	Tidak Valid
9.	0.05	0.677	0.468	Valid
10.	0.05	0.570	0.468	Valid
11.	0.05	0.415	0.468	Tidak Valid
12.	0.05	0.505	0.468	Valid
13.	0.05	0.849	0.468	Valid
14.	0.05	0.307	0.468	Tidak Valid
15.	0.05	0.862	0.468	Valid
16.	0.05	0.566	0.468	Valid
17.	0.05	0.388	0.468	Tidak Valid
18.	0.05	0.545	0.468	Valid
19.	0.05	0.735	0.468	Valid
20.	0.05	0.843	0.468	Valid
21.	0.05	0.265	0.468	Tidak Valid
22.	0.05	0.862	0.468	Valid
23.	0.05	0.862	0.468	Valid
24.	0.05	0.865	0.468	Valid
25.	0.05	0.276	0.468	Tidak Valid
26.	0.05	0.543	0.468	Valid
27.	0.05	0.490	0.468	Valid
28.	0.05	0.564	0.468	Valid
29.	0.05	0.502	0.468	Valid
30.	0.05	0.506	0.468	Valid

**HASIL ANALISIS VALIDITAS BUTIR
VARIABEL KINERJA GURU (Y)**

Nom ot butir	Taraf signifikan	<i>r</i>_{Hitung}	<i>r</i>_{Tabel}	Keputusan
1.	0.05	0.469	0.468	Valid
2.	0.05	0.477	0.468	Valid
3.	0.05	0.670	0.468	Valid
4.	0.05	0.559	0.468	Valid
5.	0.05	0.728	0.468	Valid
6.	0.05	0.593	0.468	Valid
7.	0.05	0.341	0.468	Tidak Valid
8.	0.05	0.326	0.468	Tidak Valid
9.	0.05	0.474	0.468	Valid
10.	0.05	0.411	0.468	Tidak Valid
11.	0.05	0.089	0.468	Tidak Valid
12.	0.05	0.789	0.468	Valid
13.	0.05	0.418	0.468	Tidak Valid
14.	0.05	0.920	0.468	Valid
15.	0.05	0.712	0.468	Valid
16.	0.05	0.376	0.468	Tidak Valid
17.	0.05	0.599	0.468	Valid
18.	0.05	0.608	0.468	Valid
19.	0.05	0.608	0.468	Valid
20.	0.05	0.262	0.468	Tidak Valid
21.	0.05	0.897	0.468	Valid
22.	0.05	0.920	0.468	Valid
23.	0.05	0.920	0.468	Valid
24.	0.05	0.667	0.468	Valid
25.	0.05	0.524	0.468	Valid
26.	0.05	0.507	0.468	Valid
27.	0.05	0.407	0.468	Tidak Valid
28.	0.05	0.493	0.468	Valid
29.	0.05	0.453	0.468	Tidak Valid
30.	0.05	0.480	0.468	Valid

**HASIL ANALISIS VALIDITAS BUTIR
VARIABEL MOTIVASI KERJA GURU (x_2)**

Nom ot butir	Taraf signifikan	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keputusan
1.	0.05	0.710	0.468	Valid
2.	0.05	0.306	0.468	Tidak Valid
3.	0.05	0.016	0.468	Tidak Valid
4.	0.05	0.746	0.468	Valid
5.	0.05	0.608	0.468	Valid
6.	0.05	0.244	0.468	Tidak Valid
7.	0.05	0.584	0.468	Valid
8.	0.05	0.496	0.468	Valid
9.	0.05	0.833	0.468	Valid
10.	0.05	0.559	0.468	Valid
11.	0.05	0.787	0.468	Valid
12.	0.05	0.833	0.468	Valid
13.	0.05	0.485	0.468	Valid
14.	0.05	0.397	0.468	Tidak Valid
15.	0.05	0.929	0.468	Valid
16.	0.05	0.532	0.468	Valid
17.	0.05	0.751	0.468	Valid
18.	0.05	0.506	0.468	Valid
19.	0.05	0.746	0.468	Valid
20.	0.05	0.181	0.468	Tidak Valid
21.	0.05	0.602	0.468	Valid
22.	0.05	0.929	0.468	Valid
23.	0.05	0.850	0.468	Valid
24.	0.05	0.045	0.468	Tidak Valid
25.	0.05	0.854	0.468	Valid
26.	0.05	0.615	0.468	Valid
27.	0.05	0.470	0.468	Valid
28.	0.05	0.186	0.468	Tidak Valid
29.	0.05	0.179	0.468	Tidak Valid
30.	0.05	0.423	0.468	Tidak Valid

	disekolah					
11.	Kepala sekolah melakukan peninjauan rencana pembelajaran para guru					
12.	Kepala sekolah membantu memberikan pengarahan tentang pemahaman kurikulum terhadap guru					
13.	Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kurikulum					
14.	Kepala sekolah mensupervisi tentang pengembangan metode pembelajaran					
15.	Kepala sekolah melakukan peninjauan terhadap kesesuaian metode pembelajaran dengan pelaksanaan pembelajaran					
16.	Kepala sekolah melakukan pengarahan guna menyesuaikan metode pembelajaran dengan pelaksanaan pembelajaran					
17.	Kepala sekolah mensupervisi guru tentang pengembangan bahan ajar					
18.	Kepala sekolah mensupervisi guru dalam melaksanakan strategi pembelajaran dalam proses pengembangan bahan ajar					
19.	Kepala sekolah melakukan peninjauan terhadap kesesuaian pengembangan bahan ajar dengan pelaksanaan pembelajaran					
20.	Kepala sekolah mensupervisi guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran					
21.	Kepala sekolah memberikan kebebasan dalam akses penggunaan fasilitas sekolah dalam menunjang pembelajaran.					
22.	Kepala sekolah memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi didalam pembelajaran					
23.	Kepala sekolah melaksanakan program evaluasi pendidikan dengan baik					
24.	Kepala sekolah melaksanakan program evaluasi pendidikan dengan baik					
25.	Kepala sekolah memberikan kesempatan guru melihat kemampuan diri sendiri dalam menyajikan bahan pelajaran. Untuk mengukur kemampuan mengajarnya					

26.	Kepala sekolah memberikan evaluasi terhadap proses KBM untuk memotivasi semangat kerja guru					
27.	Kepala sekolah membimbing pelaksanaan penataran guruguru bidang study					
28.	Kepala sekolah membentuk diskusi kelompok guru bidang studi sejenis					
29.	Kepala sekolah mengarahkan guru berperan serta menjadi pembina pramuka dalam kegiatan ekstrakurikuler					
30.	Kepala sekolah mengarahkan guru membimbing siswa dalam mengikuti lomba olimpiade					



No.	Pernyataan Motivasi Kerja Guru	Skala Penilaian				
		SL	SR	KD	JR	TP
1.	Tugas-tugas yang guru hadapi, membuat guru tidak bersemangat lagi untuk bekerja.					
2.	Tugas merupakan bagian dari kehidupan guru.					
3.	Tugas-tugas berat bagi guru membuat tantangan untuk maju.					
4.	Saat berhadapan dengan tugas yang amat berat, guru terdorong untuk bekerja lebih giat.					
5.	Mengerjakan tugas yang menantang, bagi guru merupakan kesempatan untuk maju.					
6.	Tugas-tugas yang menantang, membuat guru untuk meningkatkan kemampuan kerjanya.					
7.	Dalam melaksanakan tugas, guru berusaha melakukan yang terbaik menurut ukuran guru.					
8.	Untuk mencapai tujuan yang telah guru tetapkan, saya berusaha mengerahkan seluruh kemampuan yang ada pada diri guru.					
9.	Penghargaan atas prestasi yang guru kerjakan, mendorong guru bekerja lebih giat.					
10.	Dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif, guru berusaha melebihi teman-temannya.					
11.	Pemilihan pegawai teladan mendorong guru untuk mengembangkan diri.					
12.	Terlambat dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang biasa bagi guru.					
13.	Biasanya guru keberatan jika diberikan tugas baru diluar tugas rutusnya.					
14.	Bagi guru, meninggalkan tugas untuk keperluan keluarga merupakan hal yang biasa.					

15.	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.					
16.	Untuk menyelesaikan tugas, guru memilih cara termudah meskipun hasilnya tidak maksimal.					
17.	Guru berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik.					
18.	Tugas-tugas guru selesaikan tepat waktu.					
19.	Guru menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas.					
20.	Guru melakukan hal yang terbaik dalam tugas guru, meskipun harus mengorbankan urusan lain.					
21.	Guru selalu ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.					
22.	Saya berusaha untuk selalu tekun dalam bekerja.					
23.	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, guru bersedia mengerjakan tugas tambahan.					
24.	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab guru, guru kerjakan dengan baik.					
25.	Dorongan untuk sukses membuat guru selalu cepat-cepat dalam menyelesaikan tugas.					
26.	Guru ingin agar pekerjaan guru selalu ada umpan baliknya.					
27.	Melihat hasil pekerjaan guru memperoleh pujian dari orang lain, guru pun bekerja lebih baik lagi.					
28.	Guru belajar dari teman yang telah berhasil untuk meningkatkan keterampilan guru.					
29.	Guru berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam tugas guru.					
30.	Tantangan berat yang guru hadapi mendorong guru untuk bekerja keras.					



No.	Pernyataan Kinerja Guru	Skala Penilaian				
		SL	SR	KD	JR	TP
1.	Apakah guru memahami dan menguasai materi pelajaran yang diampu					
2.	Guru mengembangkan materi sesuai dengan kebutuhan pendidikan dan perkembangan jaman					
3.	Mempersiapkan materi yang akan disampaikan kepada siswa sebelum mengajar					
4.	Mempersiapkan scenario penyampaian materi pelajaran dikelas,dari pembukaan, ini, dan penutup pada tiap pertemuan					
5.	Rencana pembelajarandisusun sesuai dengan analisis kemampuan awal siswa					
6.	Menyusun RPP sebelum melakukan proses pembelajaran					
7.	Memeriksa kesiapan ruang, ala pelajaran, dan media pembelajaran terlebih dahulu sebelum pelajaran dimulai					
8.	Memeriksa kesiapan siswa antara lain mencakup kehadiran, kerapian, ketertipan, dan perlengkapan pembelajaran					
9.	Menegur siswa yang berbuat gaduh pada saat pembelajaran.					
10.	Menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi sesuai dengan kebutuhan					
11.	Menyiapkan sumber yang relevan (modul, buku serta sumber media yang lain) untuk digunakan dalam pembelajaran					
12.	Mencari sumber belajar yang relevan dan terbaru melalui internet					
13.	Menguasai konsep dasar keilmuan bahan yang diajarkan.					
14.	Menguasai proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa					
15.	Memahami hubungan pendidikan dengan pengajaran					
16.	Memberikan umpan balik agar siswa aktif dalam proses pembelajaran					

17.	Berinteraksi dengan siswa secara komunikatif dan member kesempatan siswa untuk bertanya					
18.	Memperhatikan perbedaan individu peserta didik, misalnya perbedaan kemampuan, latar belakang, dan sikap terhadap sekolah sehingga memahami karakteristik siswa					
19.	Memberikan ulangan harian setiap selesai proses pembelajaran dalam satuan bahasan atau kompetensi tertentu					
20.	Melakukan analisis terhadap hasil evaluasi yang telah dilaksanakan					
21.	Menyusun laporan dan program tindak lanjut hasil penilaian yang telah dilaksanakan					
22.	Memberikan bimbingan dan penyuluhan kepada siswa yang mengalami kendala dalam proses belajar mengajar baik dari dalam maupun luar sekolah					
23.	Pemberian bimbingan dan penyuluhan disesuaikan dengan kemampuan intelegensi masing-masing siswa					
24.	Pemberian bimbingan dan penyuluhan oleh guru kepada siswa juga melibatkan guru BP					
25.	Menaati dan melaksanakan ketentuan yang ditetapkan sekolah					
26.	Mengikuti disiplin pegawai yang diatur pemerintah dan menerapkan kepada peserta didik maupun diri sendiri					
27.	Mengolah hasil belajar siswa selama satu semester sebagai bahan informasi prestasi siswa kepada sekolah dan orang tua					
28.	Melakukan penelitian pendidikan yang mendukung peningkatan pembelajaran					
29.	Memahami kesulitan belajar siswa dan berusaha mencari solusinya					
30.	Melakukan tindakan refleksi dan perbaikan guna meningkatkan keprofesionalan					



Lampiran 8

Skor Responden Supervisi Kepala Madrasah

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1.	5	4	5	5	4	2	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	2	5	4	5	5	
2.	3	4	4	3	3	1	4	4	4	3	4	4	1	2	4	2	3	3	4	1	1	1	4	5	4	2	3	4	3	3	
3.	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	2	4	4	2	2	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3	5	5
4.	5	4	5	4	4	2	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	2	4	1	5	5	5	4	4	4	4	5	2	5	5	
5.	5	3	4	5	5	4	4	5	2	5	2	3	3	3	3	5	4	2	3	3	3	3	3	5	4	4	5	1	5	5	
6.	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	1	3	2	3	5	4	2	2	3	2	2	2	3	5	3	4	5	4	5	5	
7.	2	3	4	2	3	1	4	3	2	2	4	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	1	2	2
8.	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	2	5	4	5	2	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	5	3	5	5	
9.	5	5	4	4	5	5	5	4	2	5	4	5	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	5	2	2	3	5	5	5	5	
10.	5	5	5	3	5	2	4	4	2	5	2	5	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	5	5	2	3	5	2	5	5	
11.	5	5	4	4	5	2	5	4	2	5	4	5	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	2	2	1	5	3	5	5	
12.	5	2	5	5	2	2	4	2	1	5	2	5	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	5	2	2	1	5	2	5	5	
13.	5	2	5	5	2	3	4	2	4	5	4	5	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	5	2	3	2	5	2	5	5	
14.	5	2	4	5	2	4	4	2	2	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	1	5	3	5	5	
15.	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	2	5	5

16.	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	2	5	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	5	3	5	5	
17.	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	
18.	5	5	4	3	5	2	4	1	1	5	2	5	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	5	2	5	5	
19.	5	2	4	4	2	2	3	2	2	5	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	5	3	5	5	
20.	5	5	5	3	5	2	4	1	1	5	2	5	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	5	1	2	1	5	2	5	5	
21.	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	5	4	3	2	5	2	5	5
22.	5	2	5	5	2	4	4	2	2	5	3	2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	2	2	2	1	5	3	5	5	
23.	5	2	4	4	2	2	5	2	2	5	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	1	5	3	5	5
24.	5	1	5	3	1	2	4	1	1	5	2	5	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	5	1	2	1	5	2	5	5
25.	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	2	5	2	5	5
26.	5	2	5	5	2	4	4	2	2	5	3	2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	2	1	5	3	5	5	
27.	4	2	4	4	2	2	5	2	2	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	4	3	4	4
28.	5	1	5	3	1	2	5	1	1	5	2	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	5	1	2	1	5	2	5	5
29.	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	2	5	2	5	5
30.	5	2	5	5	2	4	4	2	2	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	2	2	2	1	5	3	5	5	
31.	5	2	5	5	2	4	5	2	2	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	2	2	1	5	3	5	5	
32.	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	2	5	5

33.	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	2	5	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	5	3	5	5	
34.	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	
35.	5	1	5	3	1	2	4	1	1	5	2	1	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	5	2	5	5	
36.	5	2	4	4	2	2	5	2	2	5	4	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	5	3	5	5	
37.	5	1	4	3	1	2	4	1	1	5	2	1	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	5	2	5	5	
38.	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	2	5	2	5	5
39.	5	2	5	2	2	4	5	2	2	5	3	2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	2	2	2	1	5	3	5	5	
40.	5	2	4	4	2	2	4	2	2	5	4	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	5	3	5	5	
41.	3	1	5	3	1	2	4	1	1	3	2	1	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	3	3
42.	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3
43.	5	2	5	4	2	4	5	2	2	5	3	2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	2	2	2	1	5	3	5	5	
44.	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	2	4	4

Lampiran 9

Skor Responden Motivasi Kerja Guru

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1.	1	5	5	4	5	5	2	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	5	
2.	2	4	3	1	3	4	1	3	3	4	3	3	4	1	1	2	4	2	1	3	4	1	4	3	4	4	2	3	4	3	
3.	2	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	2	2	5	4	5	4	4	3	5	3	3	4	5	3	5	
4.	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	1	5	4	5	4	4	4	5	2	5	
5.	2	3	1	3	5	4	4	2	4	3	3	4	2	1	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	4	4	5	1	5	
6.	2	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	5	4	4	5	3	2	3	5	3	5	4	5	4	5	
7.	2	3	3	4	2	4	1	2	3	3	4	3	2	5	2	1	4	2	4	2	2	2	3	2	3	4	2	2	1	2	
8.	5	5	5	4	5	5	5	1	4	2	4	4	1	4	4	5	2	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	3	5	
9.	3	4	3	4	4	4	5	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	4	5	2	2	2	5	2	4	3	5	5	5	
10.	2	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	4	3	4	2	3	3	5	2	3	3	4	3	4	3	5	2	5	
11.	3	4	4	2	4	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	5	2	2	3	4	3	3	1	5	3	5	
12.	2	5	3	4	5	4	2	1	3	2	4	3	1	4	2	3	2	4	4	5	2	2	3	4	3	3	1	5	2	5	
13.	2	5	3	4	5	4	3	3	3	2	4	3	4	3	2	4	2	3	4	5	3	2	3	4	3	3	2	5	2	5	
14.	4	5	2	5	5	4	4	3	5	2	5	5	2	6	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	1	5	3	5	
15.	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	1	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	5	2	5

16.	2	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	2	2	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5
17.	4	4	4	5	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	1	5	5	5	5	4	4	5	2	5
18.	2	4	3	2	3	4	2	2	3	1	3	3	1	4	2	3	2	4	2	5	2	2	3	5	3	3	1	5	2	5
19.	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	3	2	2	2	4	2	4	4	5	2	2	3	5	3	3	1	5	3	5
20.	2	4	3	4	3	4	2	2	3	1	4	3	1	4	2	3	2	4	4	5	2	2	3	5	3	3	1	5	2	5
21.	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	2	3	4	5	3	2	3	5	3	3	2	5	2	5
22.	4	4	2	5	5	4	4	2	5	2	5	5	2	6	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	1	5	3	5
23.	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4	5	2	2	2	4	2	3	1	5	3	5
24.	2	3	3	2	3	4	2	1	3	1	3	3	1	4	2	3	2	4	2	5	2	2	3	5	3	3	1	5	2	5
25.	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	2	3	4	5	3	2	3	4	3	3	2	5	2	5
26.	4	4	3	5	5	4	4	2	3	2	5	3	2	6	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	1	5	3	5
27.	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	2	4	4	4	2	2	3	4	3	4	1	4	3	4
28.	2	4	3	4	3	4	2	1	3	1	4	3	1	4	2	3	2	4	4	5	2	2	3	5	3	4	1	5	2	5
29.	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	2	3	4	5	3	2	3	5	3	3	2	5	2	5
30.	4	4	2	5	5	4	4	2	5	2	5	5	2	6	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	3	5	1	5	3	5
31.	4	4	2	5	5	4	4	2	5	2	3	5	2	6	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1	5	3	5

32.	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	1	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	5	2	5
33.	2	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	2	2	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5
34.	4	3	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	1	5	5	5	5	4	4	5	2	5
35.	2	3	3	2	3	4	2	1	3	1	3	3	1	4	2	3	2	4	2	5	2	2	3	5	3	3	1	5	2	5
36.	3	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	4	3	5	2	2	3	5	3	1	1	5	3	5
37.	2	3	3	3	3	4	2	1	3	1	3	3	1	4	2	3	2	4	3	5	2	2	3	4	3	1	1	5	2	5
38.	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	5	3	2	3	4	3	4	2	5	2	5
39.	4	5	4	5	2	5	4	2	5	2	4	5	2	6	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	1	5	3	5
40.	3	4	4	3	4	5	2	2	3	2	4	3	2	2	2	1	2	4	3	5	2	2	3	5	3	3	1	5	3	5
41.	2	4	3	3	3	5	2	1	3	1	4	3	1	4	2	3	2	4	3	3	2	2	4	3	4	3	1	3	2	3
42.	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3
43.	4	5	4	5	4	4	4	2	3	2	5	3	2	6	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	1	5	3	5
44.	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4

Skor Responden Kinerja Guru

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1.	1	5	5	5	5	4	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	
2.	2	3	5	4	3	4	1	4	3	4	5	4	1	1	2	4	2	4	4	4	3	1	1	4	4	4	2	3	3	1	
3.	2	5	3	3	4	3	3	4	5	5	1	3	3	4	2	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	
4.	4	5	5	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	1	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	
5.	2	5	3	3	5	3	4	4	5	2	1	3	1	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	1	
6.	2	5	3	3	5	3	4	5	5	4	2	3	4	2	3	5	4	4	4	3	2	2	2	4	5	4	4	5	5	4	
7.	2	2	3	3	2	3	1	4	2	2	3	3	5	2	1	4	2	3	3	2	2	2	2	4	4	5	2	2	2	5	
8.	5	5	4	4	5	4	5	4	5	1	5	4	4	4	5	2	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	
9.	3	5	2	2	4	2	5	5	5	2	4	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	5	5	2
10.	2	5	3	5	3	3	2	4	5	2	4	3	4	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4
11.	3	5	3	5	4	3	2	5	5	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	1	5	5	2	
12.	2	5	3	4	5	3	2	4	5	1	3	3	4	2	3	2	4	5	5	2	2	2	2	3	3	5	1	5	5	4	
13.	2	5	4	3	5	4	3	4	5	4	2	3	3	2	4	2	3	5	5	3	2	2	2	4	4	5	2	5	5	3	
14.	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	6	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	6
15.	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	2	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	1

16.	2	5	4	4	5	4	3	4	5	5	1	4	3	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3
17.	4	5	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	1	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
18.	2	5	3	3	3	3	2	4	5	1	3	3	4	2	3	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	1	5	5	4
19.	3	5	3	3	4	3	2	3	5	2	3	3	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	1	5	5	2
20.	2	5	3	3	3	3	2	4	5	1	3	3	4	2	3	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	1	5	5	4
21.	2	5	3	3	3	3	3	4	5	4	2	3	3	2	4	2	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	2	5	5	3
22.	4	5	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	6	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	1	5	5	6
23.	3	5	2	2	4	2	2	5	5	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	1	5	5	2
24.	2	5	3	3	3	3	2	4	5	1	3	3	4	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	5	5	4
25.	2	5	3	3	3	3	3	4	5	4	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	5	5	3
26.	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	6	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	1	5	5	6
27.	3	4	3	3	4	3	2	5	4	2	3	3	2	2	3	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	1	4	4	2
28.	2	5	3	3	3	3	2	5	5	1	3	3	4	2	3	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	1	5	5	4
29.	2	5	3	3	3	3	3	4	5	4	2	3	3	2	4	2	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	2	5	5	3
30.	4	5	3	3	5	3	4	4	5	2	4	3	6	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	1	5	5	6
31.	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	6	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	1	5	5	6

32.	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	2	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	1
33.	2	5	4	4	5	4	3	3	5	5	1	4	3	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3
34.	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	1	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4
35.	2	5	3	3	3	3	2	4	5	1	3	3	4	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	5	5	4
36.	3	5	3	3	4	3	2	5	5	2	3	3	2	2	1	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	1	5	5	2
37.	2	5	3	3	3	3	2	4	5	1	3	3	4	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	5	5	4
38.	2	5	3	3	3	3	3	4	5	4	2	3	3	2	4	2	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	2	5	5	3
39.	4	5	5	5	2	5	4	5	5	2	4	5	6	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	6
40.	3	5	3	3	4	3	2	4	5	2	3	3	2	2	1	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	1	5	5	2
41.	2	3	4	4	3	4	2	4	3	1	3	4	4	2	3	2	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	1	3	3	4
42.	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
43.	4	5	5	5	4	5	4	5	5	2	4	5	6	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	6
44.	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5