

**PERAN KEPALA MADRASAH
SEBAGAI SUPERVISOR DAN MOTIVATOR
TERHADAP KINERJA GURU
DI MI ROUDLOTUSYSYUBBAN TAWANGREJO
WINONG PATI TAHUN AJARAN 2020/2021**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)**



Oleh:
IZZUNA RAHMIARTI
NIM. 31501700056

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
JURUSAN TARBİYAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya

Nama : Izzuna Rahmiarti

NIM : 31501700056

Jenjang : Strata satu (S1)

Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Jurusan : Tarbiyah

Fakultas : Agama Islam

Menyatakan bahwa naskah skripsi yang berjudul "*Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor dan Motivator Terhadap Kinerja Guru Tahun Ajaran 2020/2021 di MI ROUDLOTUSYSYUBBAN TAWANGREJO WINONG PATI*" ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri, bukan hasil campur tangan orang lain, bukan hasil copy paste ataupun hasil terjemahan.

Sumber informasi yang berasal dari sumber sumber lain, telah disebutkan dalam sitasi dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Semarang, 11 Agustus 2022

Saya yang menyatakan



Izzuna Rahmiarti

31501700056

NOTA PEMBIMBING

Semarang, 10 Agustus 2022

Perihal : Pengajuan Ujian Munaqosah Skripsi

Lampiran : 2(dua) eksemplar

Kepada : Yth. Dekan Fakultas Agama Islam

Universitas Islam Sultan Agung Semarang
di Semarang

Assalamualaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi, Maka melalui surat ini kami sampaikan bahwa:

Nama : Izzuna Rahmiarti

Nim : 31501700056

Jenjang : Strata satu

Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Jurusan : Tarbiyah

Fakultas : Agama Islam

Judul : **Peran kepala Madrasah Sebagai
Supervisor dan Motivator Terhadap
Kinerja Guru di MI Roudlotussyubban
Tawangrejo Winong Pati**

dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Sultan Agung Untuk dimunaqosahkanDemikian, atas perhatian Bapak, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Dosen Pembimbing



Ahmad Muflihini, S.Pd.I., M.Pd.

LEMBAR PENGESAHAN



YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)

Jl. Raya Kaligawe Km 4 Semarang 50112 Telp. (024) 6583584 (8 Sal) Fax (024) 6582455
email: informasi@unissula.ac.id web: www.unissula.ac.id

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Bismillah Membangun Generasi Khaira Ummah

PENGESAHAN

Nama : **IZZUNA RAHIMIARTI**
Nomor Induk : **31501700056**
Judul Skripsi : **PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR DAN
MOTIVATOR TERHADAP KINERJA GURU DI MI
ROUDLOTUSYSYUBBAN TAWANGREJO WINONG PATI TAHUN
AJARAN 2020/2021**

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Program Studi Pendidikan Agama Islam Jurusan
Tarbiyah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang pada

Jumat, **21 Muharam 1444 H,**
19 Agustus 2022 M.

Dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai pelengkap untuk mengakhiri Program Pendidikan
Strata Satu (S1) dan yang bersangkutan berhak menyangand gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Mengetahui
Dewan Sidang



Letnan/Dekan

Sekretaris

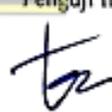

Drs. M. Muhtar Arifin Sholeh, M.Lib.


Ahmad Muflihun, S.Pd.I, M.Pd.

Penguji I

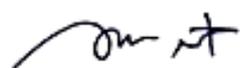
Penguji II

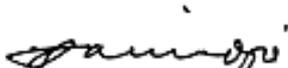

Drs. M. Muhtar Arifin Sholeh, M.Lib.


Toha Makhshun, M.Pd.I.

Pembimbing I

Pembimbing II


Ahmad Muflihun, S.Pd.I, M.Pd.


Sukijan Athoillah, S.Pd.I, M.Pd.

PERSEMBAHAN

1. Kedua orang tua dan seluruh keluarga tersayang
2. Diri sendiri yang telah berjuang di titik ini



ABSTRAK

Izzuna Rahmiarti. 31501700056. **PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR DAN MOTIVATOR TERHADAP KINERJA GURU DI MI ROUDLOTUSYSYUBBAN TAWANGREJO WINONG PATI TAHUN AJARAN 2020/2021**. Skripsi, Semarang: Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung, Agustus 2022

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan peran kepala madrasah sebagai supervisor dan motivator terhadap kinerja guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati Tahun Ajaran 2020/2021.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang berlokasi di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati dengan obyek penelitian adalah kepala madrasah dan guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati.

Penelitian ini bersifat kualitatif dengan metode pengambilan data melalui observasi wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan peran kepala madrasah sebagai supervisor dan motivator memberikan pengaruh terhadap perbaikan dan peningkatan kinerja guru baik proses maupun hasil dalam kegiatan pembelajaran untuk mencapai target kurikulum.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diperoleh data bahwa kepala madrasah sebagai supervisor dan motivator memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru baik melalui interaksi antara kepala madrasah dengan guru dan interaksi antar sesama guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: Kepala madrasah sebagai supervisor, kepala madrasah sebagai motivator, dan kinerja guru.

ABSTRACT

Izzuna Rahmiati. 31501700056 THE ROLE AS A SUPERVISOR AND MOTIVATOR ON TEACHER PERFORMANCE AT MI ROUDLOTUSYSYUBBAN TAWANGREJO WINONG PATI SCHOOL YEAR 2020/2021. Undergraduate Thesis, Semarang: Faculty of Islamic Studies Sultan Agung Islamic University, Agustus 2022.

This study aims to describe the role of the madrasa principal as a supervisor and motivator on the performance of MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati teachers for the 2020/2021 Academic Year.

This research is a field research located in MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati with the object of research is the principal and teacher of MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati.

This research is qualitative with data collection method through interview observation and documentation.

The results showed that the role of the madrasa principal as a supervisor and motivator had an influence on the improvement and improvement of teacher performance both in the process and results in learning activities to achieve curriculum targets.

Based on the results of the study, it was obtained data that the principal as a supervisor and motivator gave a positive influence on improving teacher performance both through interactions between the madrasa principal and teachers and interactions between fellow teachers so as to improve teacher performance.

Keywords: The principal as a supervisor, the principal as a motivator, and teacher performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat taufiq serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, setelah melalui beberapa usaha, tahapan dan juga proses penelitian.

Sholawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda agung Rasulullah Muhammad saw yang telah memberikan syafaat-Nya didunia sampai akhir. Skripsi yang berjudul “Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor dan Motivator terhadap Kinerja Guru di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati Tahun Ajaran 2020/2021” disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana jurusan Tarbiyah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Dalam penyusunan skripsi penulis banyak mendapatkan bimbingan dan saran-saran dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat terealisasi. Untuk itu penulis menyampaikan terimakasih kepada:

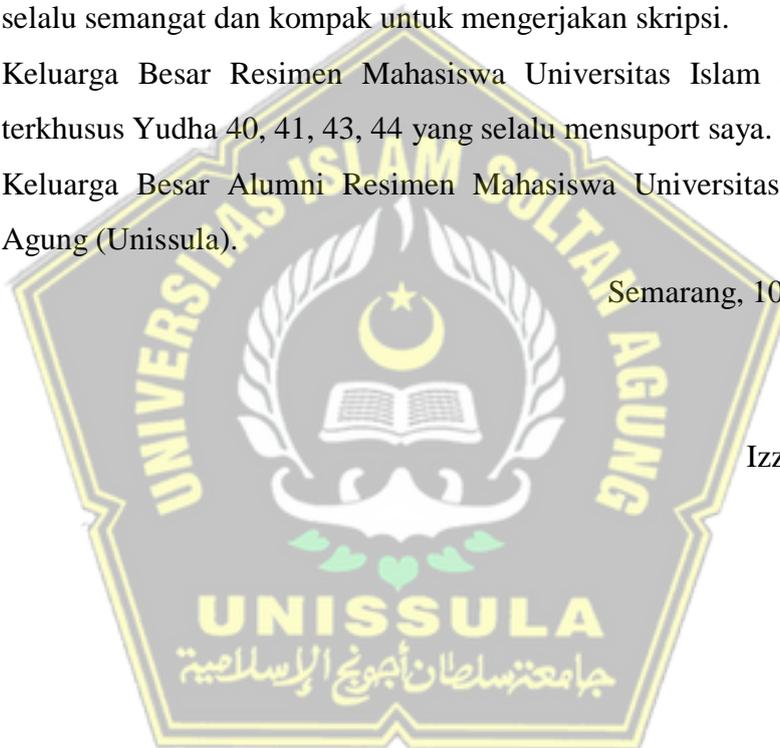
1. Prof.Dr.H. Gunarto, SH.MHUM selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Drs. Muhammad Muhtar Arifin Sholeh, M.Lib selaku Dekan Fakultas Agama Islam
3. Bapak Ahmad Muflihin.S.Pd.I., MPd selaku Kepala Jurusan Tarbiyah Fakultas Agama Islam dan dosen pembimbing yang sudah membimbing skripsi saya hingga saat ini
4. Kedua orang tua saya yang selalu mensupport dan mendoakan saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
5. Segenap keluarga besar Fakultas Agama Islam Jurusan Tarbiyah Program Studi Pendidikan Agama Islam Unissula yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menimba ilmu
6. Segenap keluarga besar MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Kepada Ayu Shabrina dan Dwi Adi Handoyo selaku kakak saya yang sudah memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.

8. Teman-teman seperjuangan saya Mala Shofiyya, Lilik Muzaroah, Hesti Firoh, Ayu Nadhifa, serta Sacnia yang selalu memberikan dukungan kepada saya.
9. Teman-teman Tarbiyah 2017 yang telah memberikan berbagai pengalaman selama perkuliahan
10. Kepada A.Rafiul Wahyudi yang telah memberikan dukungan kepada saya untuk dapat segera menyelesaikan program studi saya
11. Sahabat seperjuangan Yudha 42 (menwa) Faruq, zidan, Arif, Zaim, yang selalu semangat dan kompak untuk mengerjakan skripsi.
12. Keluarga Besar Resimen Mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung terkhusus Yudha 40, 41, 43, 44 yang selalu mensupport saya.
13. Keluarga Besar Alumni Resimen Mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung (Unissula).

Semarang, 10 Agustus 2022

Izzuna Rahmiarti

31501700056



DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Pembahasan.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor.....	8
1. Pengertian Supervisi.....	8
2. Tujuan Supervisi Pendidikan.....	12
3. Prinsip Supervisi Pendidikan.....	12
4. Fungsi Supervisi Pendidikan.....	14
5. Peran Supervisor.....	16
6. Pelaksanaan Supervisi Pendidikan	17
7. Objek Supervisi Pendidikan	19
8. Model, Supervisi	20
B. Kepala Madrasah Sebagai Motivator.....	21
1. Pengertian Motivasi.....	21
2. Kebutuhan Dan Teori Tentang Motivasi.....	22
3. Fungsi Motivasi Dalam Belajar.....	24
4. Macam-Macam Motivasi	25

5. Bentuk-Bentuk Motivasi di Sekolah	27
6. Asas-Asas Motivasi	28
C. Kinerja Guru	29
1. Pengertian Kinerja	29
2. Pengertian Guru	29
3. Pengertian Kinerja Guru	33
4. Etos Etika Kinerja Guru	33
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	35
D. Literatur Review	38
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian	41
C. Sumber Data	41
D. Teknik Pengumpulan Data	42
E. Analisis Data	44
F. Uji Keabsahan Data	45
BAB IV ANALISIS PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR DAN MOTIVATOR TERHADAP KINERJA GURU DAN UPAYA MENGATASINYA	47
A. Analisis Supervisi Kepala Madrasah MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati	47
B. Analisis Motivasi Kepala Madrasah MI Roudlotusysyubban Tahun Pelajaran 2020/2021	50
C. Analisis Kinerja Guru di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati	52
D. Analisis Peran Kepala MI Roudlotusysyubban sebagai Supervisor dan Motivator terhadap Kinerja Guru di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati	53
BAB V PENUTUP	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran-saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang kondusif agar peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹

Pendidikan sebagai upaya utama untuk mencerdaskan bangsa telah menjadi kebutuhan dasar untuk membekali manusia hidup layak dimasa datang yang semakin rumit dan penuh tantangan, sudah barang tentu menuntut pemikiran dan penataan. Hal ini memiliki arti bahwa betapa pentingnya pendidikan dewasa ini dalam membekali anak didik penerus bangsa, pemilik hari esok yang diharapkan lebih baik².

Pemikiran dan penataan sebagaimana disebutkan di atas sangat diperlukan dalam rangka berupaya meningkatkan kualitas pendidikan dalam menghadapi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Langkah-langkah yang diambil oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan sebagaimana tercantum dalam UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas,

¹ UU No.20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 1 Ayat 1.

² Engkoswara, *Kecenderungan Kehidupan di Indonesia Menjelang Tahun 2000 dan Implikasinya Terhadap Sistem Pendidikan Intermedia*, Jakarta: Gramedia, 1986, hlm. 3.

dimana guru merupakan salah satu penentu dalam pencapaian tujuan kegiatan belajar mengajar.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan, kepala sekolah dan guru dituntut keprofesionalannya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan strategis dalam sistem pendidikan karena guru terlibat langsung dalam proses belajar mengajar.

Berbagai usaha terus dilakukan untuk terus meningkatkan kreatifitas guru dalam kegiatan belajar mengajar (KBM). Kreatifitas guru dalam KBM difahami sebagai kemampuan guru untuk mengolah pikiran dan lingkungannya yang diwujudkan dalam bentuk hasil karya baik berupa gagasan, ide atau cara/teknik/metode dalam menganalisa serta memecahkan suatu masalah sehingga mampu menciptakan lingkungan belajar yang kreatif dan produktif.

Supervisi adalah bantuan yang diberikan kepada guru untuk meningkatkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Yang dimaksud supervisi bukan lagi inspeksi dari orang yang merasa serba tahu (supervisor) kepada orang yang dianggap belum tahu sama sekali (inferior), tetapi supervisi dalam bentuk pembinaan, sehingga peran supervisor adalah memberi support (supporting), membantu (asisting), dan mengikut sertakan (sharing).³

Selanjutnya Suharsimi mengatakan bahwa sesuai dengan konsep pengertiannya supervisi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: (1) supervisi

³ Fakry Gaffar, *Perencanaan Pendidikan Teori dan Metodologi*, Jakarta: Dirjen Dikti, 1987, hlm.120.

akademik, dan (2) supervisi administrasi. Supervisi akademik adalah supervisi yang menitik beratkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar. Supervisi administrasi yang menitik beratkan pengamatan pada aspek-aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung terlaksananya pembelajaran.⁴

Kepala sekolah disamping sebagai supervisor juga memiliki motivasi yang melekat pada dirinya secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja guru.

Motivasi adalah proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang akibat adanya interaksi antara sikap, kebutuhan, keputusan, dan persepsi seseorang dengan lingkungannya. Pandangan lain diberikan oleh Morgan, bahwa motivasi diartikan sebagai pendorong atau penggerak yang berasal dari dalam diri individu untuk bertindak kearah sesuatu tujuan tertentu.

Penulis berpendapat bahwa supervisi yang tepat dan motivasi yang tinggi dari kepala sekolah akan menghasilkan kinerja guru yang baik. Menurut Suyadi Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal.

⁴ Conny Semiawan, dkk, *Memupuk Bakat dan Kreatifitas Siswa Sekolah Menengah*, Jakarta: Gramedia, 1984, hlm. 4.

Berdasarkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yang telah dikemukakan tersebut, maka selanjutnya penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : “Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor dan Motivator Terhadap Kinerja Guru di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati”.

Kinerja Guru berasal dari kata “kerja”. Menurut Panji Noraga, kerja adalah aktifitas individu untuk memenuhi kebutuhan dan membawa kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada sebelumnya. Jadi kinerja mengandung tampilan atau cerminan dari suatu kerja.⁵

Motivasi adalah berasal dari kata “Motif” yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam individu, yang menyebabkan individu tersebut dapat bertindak atau berbuat dengan cepat dan tepat. Motif tidak dapat dilihat secara langsung akan tetapi dapat diamati melalui interpretasi terhadap tingkah laku individu, baik berupa rangsangan, dorongan, atau penyebab munculnya suatu aksi tertentu.

Guru merupakan jabatan profesional, yaitu jabatan yang memerlukan dan membutuhkan keahlian khusus, yang hanya bisa didapat melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus pula. Profesionalisme guru dapat dilihat pula dari dedikasi dan kecintaanya terhadap profesinya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian tentang Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru di MI

⁵ Suyadi Prawirosento, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 1999, hlm. 2

Tawangrejo Winong Pati Tahun Pelajaran 2020/2021, dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor di Madrasah Ibtidaiyah Tawangrejo Winong Pati Tahun Ajaran 2020/2021?
2. Bagaimana Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator di Madrasah Ibtidaiyah Tawangrejo Winong Pati Tahun Ajaran 2020/2021?
3. Bagaimana Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Roudlotusysybban Tawangrejo Winong Pati Tahun Ajaran 2020/2021?
4. Bagaimana Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor dan Motivator Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati Tahun Ajaran 2020/2021?

C. Tujuan Penelitian

Memperlihatkan rumusan masalah tersebut, maka secara umum tujuan penelitian adalah untuk mengetahui gambaran empirik tentang peran supervisor kepala madrasah terhadap kinerja guru. Sedangkan secara spesifik penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati Tahun Ajaran 2020/2021.
2. Untuk mengetahui motivasi guru di Madrasah Ibtidaiyah Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati Tahun Ajaran 2020/2021.
3. Untuk mengetahui kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati Tahun Ajaran 2020/2021.
4. Untuk mengetahui bagaimana Kepala Madrasah dalam menjelaskan

tugas dan fungsi supervisor di Madrasah Ibtidaiyah Roudlotusyubban
Tawangrejo Winong Pati Tahun Ajaran 2020/2021.

D. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini dapat menambahkan wawasan dan pengembangan aspek dalam bidang supervisi dan motivasi terhadap kinerja guru.
2. Untuk menambah pengalaman dan wawasan bagi penulis dan agar dapat dimanfaatkan.
3. Menjadikan penulis lebih giat lagi untuk menambah dan menimba ilmu.
4. Sebagai alat ukur membangun pengetahuan dan memfasilitasi pembelajaran.

E. Sistematika Pembahasan

Bab I: merupakan pendahuluan yang merupakan permulaan dan utama. Maka, deskripsi skripsi bab pertama diawali dengan latar belakang masalah yang didalamnya merupakan pokok permasalahannya. Selanjutnya untuk lebih menjelaskan pula tujuan penelitian.

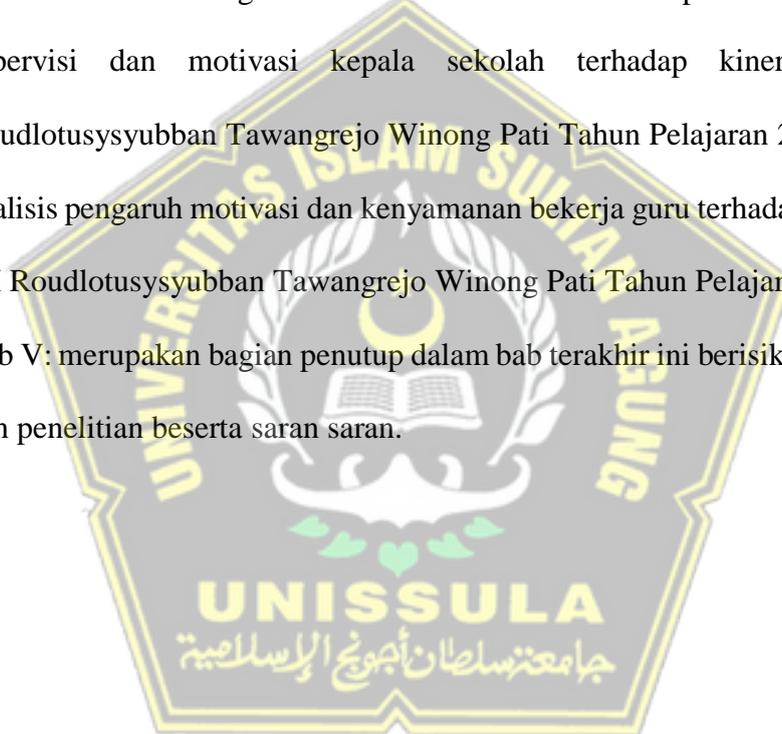
Bab II: memuat tentang Supervisi, Motivasi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru yang meliputi: pengertian supervisi, tujuan supervisi, prinsip supervisi, fungsi supervisi, peran supervisi, dan pelaksanaan supervisi, pengertian motivasi, asas-asas motivasi, macam-macam teori motivasi, dan motivasi bekerja,

pengertian kinerja, pengertian guru, pengertian kinerja guru, etos dan etika kerja guru, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Bab III: berisi tentang metode penelitian, dilengkapi dengan metode penulisan, sehingga dapat diketahui apa jenis penelitiannya, bagaimana skripsi ini juga dilengkapi dengan adanya uji validitas dan reabilitas agar peneliti menjadikan data yang diperoleh menjadi sebuah data yang valid dan reliabel.

Bab IV: berisi tentang analisis data dalam bab ini meliputi analisis pengaruh supervisi dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati Tahun Pelajaran 2020/2021 dan analisis pengaruh motivasi dan kenyamanan bekerja guru terhadap kinerja guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati Tahun Pelajaran 2020/2021.

Bab V: merupakan bagian penutup dalam bab terakhir ini berisikan kesimpulan dan penelitian beserta saran saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

1. Pengertian Supervisi

Supervisi adalah bantuan yang diberikan untuk perbaikan performance mengajar guru. Supervisi juga dapat diartikan sebagai prosedur memberikan pengarahan dan memberikan evaluasi kritis terhadap proses instruksional. Sasaran akhir dari supervisi adalah menyediakan pelayanan pendidikan yang lebih baik kepada siswa yang dapat memberikan umpan balik bagi perbaikan proses mengajar. Supervisi diartikan juga sebagai usaha mendorong, mengkoordinasikan dan membimbing perkembangan baik secara perorangan maupun kelompok agar mereka mendapatkan pengertian yang lebih baik dan secara efektif melaksanakan semua fungsi mengajar sehingga lebih dimungkinkan dapat mendorong dan membimbing perkembangan siswa ke arah partisipasi yang kaya.⁶

Supervisi pendidikan dianggap sistem tingkah laku formal yang dipersiapkan oleh lembaga untuk mencapai interaksi dengan sistem perilaku mengajar dengan cara memelihara, mengubah, dan memperbaiki rencana serta aktualisasi kesempatan belajar siswa. Supervisi pendidikan lebih berfokus pada (1) Perilaku Supervisor (2) Dalam membentuk guru-guru dan (3) Tujuan akhir untuk mengangkat harapan belajar siswa. Fokus tersebut

⁶ Prof. Drs. Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2010, hlm.16.

menghasilkan rumusan supervisi sebagai usaha memberikan layanan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki proses pembelajaran. Untuk memperbaiki mengajar dan belajar, untuk membimbing pertumbuhan kemampuan dan kecakapan profesional guru. Supervisi mendorong guru untuk menjadi lebih berdaya, dan situasi pembelajaran menjadi lebih baik dan efektif, guru menjadi lebih puas dalam melaksanakan tugasnya. Ini berarti kedudukan supervisi merupakan komponen strategis dalam administrasi pendidikan. Bila tidak ada unsur supervisi, sistem pendidikan secara keseluruhan tidak akan berjalan dengan efektif dalam usaha mencapai tujuannya. Dengan demikian sistem pendidikan dapat berfungsi sebagaimana mestinya dalam usaha mencapai tujuan pendidikan.⁷

Pendekatan-pendekatan supervisi pendidikan (kepengawasan) menekankan pada peran supervisor membantu, melayani atau membina guru dan personil lainnya di madrasah dengan maksud untuk meningkatkan kualitas kemampuan mengajar guru. Bimbingan profesional yang dilakukan supervisor sebagai usaha memberikan kesempatan bagi guru untuk berkembang secara profesional, sehingga mereka lebih maju lagi dalam memperbaiki dan meningkatkan kemampuan belajar anak didiknya. Mengingat pentingnya bimbingan profesional ini bagi guru, maka para supervisor juga harus senantiasa meningkatkan dan menyegarkan

⁷ Pro. Drs. Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*, hlm. 18.

pengetahuan beberapa tingkat lebih baik dibandingkan guru. Karena jika para supervisor itu sama atau bahkan dibawah guru, maka tugas bimbingan dan pemberian bantuan bagi guru tidak berarti. Dengan demikian supervisor (pengawas maupun kepala sekolah) hendaknya mengerti benar bantuan apa yang dibutuhkan guru dalam melaksanakan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

Menurut M.Rifai dalam Dadang Suhardan, Supervisi merupakan pengawasan yang lebih profesional dibandingkan dengan pengawasan umum karena perkembangan kemajuan pendidikan yang membutuhkannya, yaitu pengawasan akademik yang berdasarkan kepada kemampuan ilmiah. Pendekatannya bukan lagi pengawasan manajemen biasa yang bersifat inhuman, melainkan menurut kemampuan profesional yang demokratis dan humanistik oleh para pengawas. Karena kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, menurut kemampuan profesional dari para pengawasnya, dan bukan hanya wewenang administratif saja. Dan dengan perkembangan teori-teori pendekatan administrasi yang lebih memperlihatkan cara-cara pendekatan manusiawi dan sosial, maka pengawasan berkembang menjadi lebih humanistik dan demokrasi, menjadi supervisi yang kita permasalahan sekarang.

Dalam Dictionary of Education Good Carter (1959) memberi pengertian bahwa supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan

jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran. Ada yang melihat supervisi pendidikan dari pandangan yang demokratis, sehingga rumusan supervisi dijelaskan sebagai berikut:⁸

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.

Menurut Mc Nerney supervisi ialah suatu teknik pelayanan yang tujuan utamanya mempelajari dan memperbaiki secara bersama-sama faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak. Lebih luas lagi pandangan Kimball Wiles yang menjelaskan bahwa supervisi adalah bantuan yang diberikan untuk memperbaiki situasi belajar-mengajar yang lebih baik. Dijelaskan bahwa situasi belajar mengajar disekolah akan lebih baik tergantung kepada keterampilan supervisor sebagai pemimpin. Seorang supervisor yang baik memiliki lima keterampilan dasar yaitu:⁹

- a. Keterampilan dalam hubungan-hubungan kemanusiaan
- b. Keterampilan dalam proses kelompok
- c. Keterampilan dalam kepemimpinan pendidikan
- d. Keterampilan dan mengatur personalia sekolah
- e. Keterampilan dalam evaluasi

⁸ Prof. Drs. Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan*, hlm.17

⁹ Prof. Drs. Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan*, hlm. 21-25.

Dengan demikian supervisi merupakan usaha memberi pelayanan agar guru menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugas melayani peserta didik.

2. Tujuan Supervisi Pendidikan

Seperti yang sudah dijelaskan kata kunci dari supervisi adalah memberikn layanan bantuan kepada guru-guru, mak tujuan supervisi adalah memberikan situasi belajar yang dilakukan dikelas. Termasuk didalamnya memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa. Bukan saja memperbaiki kemampuan mengajar tapi juga untuk pengembangan potensi kualitas guru. Pendapat ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Olivia bahwa sasaran (domain) supervisi pendidikan ialah:¹⁰

- a. Mengembangkan kurikulum yang sedang dilaksanakan disekolah
- b. Meningkatkan proses belajar mengajar disekolah
- c. Mengembangkan seluruh staf di sekolah.

3. Prinsip Supervisi Pendidikan

Masalah yang sering dihadapi dalam melaksanakan supervisi di lingkungan pendidikan sangat terkait dengan bagaimana cara mengubah pola pikir yang bersifat otokrat dan korektif, baik dari pihak supervisor ataupun pihak yang disupervisi. Masih cenderung agak sulit untuk mencapai situasi yang aman, dibutuhkan dan merasa diterima sebagai subjek yang sangat dibutuhkan untuk membantu para guru agar dapat berkembang sendiri.

¹⁰ Prof. Drs. Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan*, hlm.19

Untuk itu supervisi harus dilaksanakan untuk berdasarkan data, fakta, yang objektif dan menggunakan prinsip supervisi antara lain sebagai berikut :¹¹

a. Prinsip Ilmiah (scientific)

Prinsip ilmiah 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 wawancara, observasi percakapan pribadi, dan seterusnya
- 3) Setiap kegiatan supervisi dilaksanakan secara sistematis, berencana dan kontinyu.

b. Prinsip Demokratis

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 kewajaran.

c. Prinsip Kerjasama

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

¹¹ Prof. Drs. Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan*, hlm.20

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.

4. Fungsi Supervisi Pendidikan

Fungsi utama supervisi modern ialah menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran peserta didik. Fungsi utama supervisi bukan perbaikan pembelajaran saja. Tapi untuk mengkoordinasi, menstimulasi, dan mendorong ke arah pertumbuhan profesi guru. Dengan perkataan lain fungsi dasar supervisi ialah memperbaiki situasi belajar mengajar dalam artian yang luas.¹⁰

Ada Analisis yang lebih luas untuk mengemukakan fungsi supervisi yang dikemukakan oleh Nurtain, yaitu:

a. Mengkoordinasi semua usaha sekolah

Yang dimaksudkan dalam mengkoordinasi semua usaha sekolah yaitu: supervisi berperan penting dalam pelaksanaan dan pengendalian keseluruhan usaha yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Memperlengkap kepemimpinan sekolah

Yang dimaksudkan dalam memperlengkap kepemimpinan sekolah ialah kepala madrasah mempersiapkan semua kebutuhan dengan tujuan untuk mengembangkan akreditasi madrasah.

¹⁰ Prof. Drs. Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan*, hlm. 21-25.

c. Memperluas pengalaman guru-guru

Yang dimaksud dalam memperluas pengalaman guru-guru ialah supervisi berperan penting dalam hal memberikan pengalaman guru dengan cara mengadakan Kelompok Kinerja Guru atau biasa disebut dengan (KKG) dengan tujuan untuk mengembangkan kualitas kinerja guru.

d. Menstimulasi usaha-usaha kreatif

Yang dimaksud dengan menstimulasi usaha-usaha kreatif yaitu supervisor sangat berperan penting dalam kegiatan menstimulasi usaha-usaha kreatif dengan tujuan mengembangkan kemajuan supervisi madrasah.

e. Memberi fasilitas dan penelitian yang terus menerus

Yang dimaksud dengan memberikan fasilitas dan penelitian yang terus menerus ialah kepala madrasah wajib memberikan fasilitas yang cukup lengkap dengan tujuan untuk mengembangkan kualitas supervisi madrasah.

f. Menganalisis situasi belajar mengajar

Yang dimaksud dengan menganalisis situasi belajar mengajar adalah dengan adanya program supervisi, kepala madrasah dapat menganalisis seberapa kemampuan guru dalam meningkatkan kualitas kerja.

g. Memberikan pengetahuan dan ketrampilan kepada setiap anggota staf

Yang dimaksud dengan memberikan pengetahuan dan ketrampilan kepada anggota staf ialah supervisi sangat berperan penting dalam bidang ini dengan tujuan untuk mengembangkan kualitas supervisi kepala madrasah.

- h. Memberi wawasan yang lebih luas dan berintrasi dalam merumuskan tujuan-tujuan pendidikan dan meningkatkan kemampuan mengajar guru Yang dimaksud dengan memberikan wawasan yang lebih luas dan berinterasi dalam merumuskan tujuan-tujuan pendidikan dan meningkatkan kemampuan mengajar guru ialah supervisi sangt berperan penting dalam hal ini, dengan cara memberikan sosialisasi terhap staf dan karyawan.

5. Peran Supervisor

Peran supervisor sebagai berikut:¹¹

a. Koordinator

Sebagai koordinator ia dapat mengkotdinasi program belajar mengajar, tugas-tugas anggota staf berbagai kegiatan yang berbeda-beda diantara guru-guru.

b. Konsultan

Sebagai konsultan ia dapat memberi bantuan, bersama mengkonsultasikan masalah yang dialami guru baik secara individul maupun kelompok.

c. Pemimpin Kelompok

Ia dapat memimpin sejumlah staf guru dalam mengembangkan potensi kelompok, pada saat mengembangkan kurikulum, materi pelajaran dan kebutuhan profesional guru secara bersama-sama.

¹¹ Prof. Drs. Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan*, hlm. 25.

d. Evaluator

Ia dapat membantu guru-guru dalam menilai hasil dan proses belajar, dapat menilai kurikulum yang sedang dikembangkan.

6. Pelaksanaan Supervisi Pendidikan

Kegiatan atau usaha-usaha yang dapat dilakukan dalam pelaksanaan supervisi pendidikan ialah:

- a. Membangkitkan dan merangsang semangat guru-guru dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
- b. Berusahalah mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan termasuk macam-macam media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran jalannya proses pembelajaran.
- c. Bersama guru berusaha mengembangkan mencari dan menggunakan metode-metode baru dalam proses pembelajaran yang lebih baik.
- d. Membina kerjasama yang baik dan harmonis antara guru, murid dan pegawai sekolah lainnya.
- e. Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru.

Pada tataran pelaksanaan supervisi kepala sekolah dapat mempergunakan beberapa alternatif teknik supervisi antara lain:¹²

a. Kunjungan Kelas

Kunjungan kelas dapat dilakukan atas dasar:

- 1) Kunjungan dapat dilakukan dengan memberitahu atau tidak memberitahu, tergantung pada sifat tujuan dan masalahnya.

¹² Prof. Drs. Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan*, hlm. 53.

- 2) Kunjungan dapat juga atas permintaan madrasah atau guru yang bersangkutan.
 - 3) Sudah memiliki pedoman tentang hal-hal yang akan dilakukan dalam kunjungan tersebut baik berupa instrumen atau catatan-catatan.
 - 4) Sasaran kunjungan dan tujuan harus jelas.
- b. Observasi (Pengamatan) kelas
- Hal-hal yang perlu diperhatikan oleh pengamat :1). Pengamat harus sudah menguasai masalah, tujuan, dan sasaran. 2). Observasi sedapat mungkin tidak mengganggu KBM (kegiatan belajar mengajar) 3). Pengamat sudah menyiapkan instrumen atau petunjuk observasi.
- c. Tes Dadakan
- Tes dadakan diberikan kepada siswa dengan tujuan untuk mengetahui pencapaian target Kurikulum dan daya serap siswa sampai pada tes yang diberikan. Soal sudah disiapkan dan pelaksanaannya tanpa memberi tau lebih dahulu. Materi tes dikoreksi segera oleh guru atau supervisor.
- d. Tindakan Lanjut
- 1) Menentukan kasus-kasus yang ditemukan baik berdasarkan observasi, kunjungan kelas atau laporan-laporan.
 - 2) Mendiskusikan kasus-kasus tersebut dalam usaha mencari alternatif pemecahan yaang terbaik.
 - 3) Mencari hasil diskusi dan memprogramkan tindak lanjut

e. Studi Dokumentasi

Selain Observasi kelas perlu ada dokumentasi khususnya untuk menjangkau peningkatan pengelolaan administrasi dalam rangka menunjang keberhasilan proses pendidikan di madrasah.

Untuk guru perangkat persiapan mengajar sedapat mungkin sesuai dengan pola bimbingan kinerja guru serta catatan-catatan yang berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar.

f. Personal Comfresionce sehabis dilakukan observasi, dalam rangka usaha pembinaan maupun mencari titik temu dalam usaha pemecahan masalah.

g. Laporan Secara Tertulis

- 1) Laporan tertulis untuk sementara dapat digunakan untuk mengatasi keterbatasan waktu dan petugas supervisi
- 2) Laporan hendaknya di titik beratkan pada segi kualitatif dan di sertai data pendukungnya..

7. Objek Supervisi Pendidikan

Sudah dijelaskan di muka bahwa objek pengkajian supervisi ialah perbaikan situasi belajar-mengajar dalam arti yang luas. Sedangkan Olivia dalam bukunya *Supervision for Today's School* menggunakan istilah domain. Ia mengemukakan sasaran supervisi pendidikan meliputi:

- a. Memperbaiki pengajaran
- b. Pengembangan kurikulum
- c. Pengembangan staf

Melihat dari objek supervisi di masa yang akan datang mencakup:

13

- a. Pembinaan kurikulum
- b. Perbaikan proses pembelajaran
- c. Pengembangan Staf
- d. Pemeliharaan dan perawatan moral serta semangat kinerja guru.

8. Model dan Pendekatan Supervisi

Bab ini membahas model, pendekatan, dan teknik supervisi. Pokok utama yang dibahas meliputi :

- a. Pengembangan model supervisi
 - 1) Model konvensional : refleksi dari kondisi masyarakat
 - 2) Model ilmiah : dilaksanakan secara berencana, kontinu
 - 3) Model klinis : bentuk supervisi yang difokuskan pada peningkatan mengajar dengan melalui siklus yang sistematis, dalam perencanaan, pengamatan serta analisis yang intensif dan cermat tentang penampilan mengajar yang nyata serta bertujuan mengadakan perubahan dengan cara yang rasional.
 - 4) Model artistik : memerlukan kemampuan untuk menafsirkan makna dari peristiwa yang diungkapkan.
- b. Pendekatan supervisi
 - 1) Pendekatan direktif : pendekatan terhadap masalah yang bersifat langsung.
 - 2) Pendekatan non-direktif : cara pendekatan terhadap permasalahan yang sifatnya tidak langsung.

¹³ Prof. Drs. Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan*, hlm. 26

- 3) Pendekatan kolaboratif : cara pendekatan yang memadukan cara pendekatan direktif dan non direktif.

B. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang proses penelitian, maka perlu dijelaskan istilah-istilah yang terdapat dalam skripsi ini. Istilah-istilah tersebut yaitu:¹⁵

1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata “motif” yang diartikan sebagai upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.

Menurut Mc.Donald motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Motivasi dapat juga diartikan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu.

Memotivasi adalah memberi dorongan kepada guru-guru agar aktif bekerja menurut prosedur dan metode tertentu sehingga pekerjaan itu berjalan dengan lancar mencapai sasaran. Tugas memotivasi dan mengaktifkan ini bila dilengkapi dengan usaha mensejahterakan guru-guru, diyakini akan memberi hasil yang menggembirakan.

¹⁵ Sardiman. A. M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Depok: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA, 2018, hlm.73-76.

Memotivasi dan mengaktifkan sangat diperlukan pada masa ini, mengingat ditengarai bahwa semangat dan disiplin kerja belum tinggi secara merata dikalangan pendidikan.

Teori dua faktor, mempergunakan dua macam faktor untuk meningkatkan motivasi pada guru, yaitu faktor pemotivasi dan faktor penghambat motivasi. Teori ini sudah dicoba di Jawa Timur ternyata memberi kandungan atau isi faktor yang berbeda dengan aslinya dari dunia barat. Faktor pemotivasi adalah:

- a. Hubungan dengan teman kerja
- b. Hubungan dengan atasa
- c. Kepemimpinan dari pihak atasan
- d. Disiplin kerja
- e. Keamanan dalam bekerja
- f. Tugas –tugas yang dikerjakan (terutama yang menentang)
- g. Tanggungjawab dalam bekerja
- h. Supervisi atau pembinaan dari pihak atasan

Sementara itu melalui analisis secara logis ditemukan faktor penghambat motivasi sebagai berikut:

- a. Gaji dan kesejahteraan lainnya
- b. Kebutuhan atau pemenuhan motivasi individual
- c. Sarana bekerja.

2. Kebutuhan Dan Teori Tentang Motivasi

Apa dorongan seseorang melakukan suatu aktivitas? Pertanyaan ini cukup mendasar untuk mengkaji soal teori tentang motivasi. Dari

pertanyaan itu kemudian muncul jawaban dengan adanya “biogenic theories” dan “sociogenic theories”. ”Biogenic theories" yang menyangkut proses biologis lebih menekankan pada mekanisme pembawaan biologis, seperti insting dan kebutuhan-kebutuhan biologis. Sedangkan yang dimaksud “sosiogenic theories” lebih menekankan adanya pengaruh kebudayaan/kehidupan masyarakat.¹⁶

Memberikan motivasi kepada seseorang siswa, berarti menggerakkan siswa untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu. Seperti telah diterangkan di muka bahwa seseorang melakukan aktivitas itu didorong oleh adanya faktor-faktor kebetulan biologis, insting, unsur-unsur kejiwaan yang lain serta adanya pengaruh perkembangan budaya manusia.

Menurut Morgan dan ditulis kembali oleh S. Nasution, manusia hidup dengan memiliki berbagai kebutuhan.

- a. Kebutuhan untuk berbuat sesuatu untuk suatu aktivitas
- b. Kebutuhan untuk menyenangkan orang lain
- c. Kebutuhan untuk mencapai hasil
- d. Kebutuhan untuk mengatasi kesulitan¹⁷

Disamping itu ada teori-teori yang diperlukan diketahui:

- a. Teori insting: manusia diasumsikan seperti tingkah jenis binatang
- b. Teori fisiologis: manusia itu berakar pada usaha memenuhi kepuasan dan kebutuhan organik atau kebutuhan untuk kepentingan fisik
- c. Teori Psikoanalitik: manusia lebih ditekankan pada unsur-unsur kejiwaan yang ada pada diri manusia.

¹⁶ Sardiman .A. M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, hal. 77-84

¹⁷ Morgan. S. Nasulition, *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*, Depok : Raja Grafindo, 2018.

3. Fungsi Motivasi Dalam Belajar

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyelesaikan perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Seseorang siswa yang akan menghadapi ujian dengan harapan dapat lulus, tentu akan melakukan kegiatan belajar dan tidak akan menghabiskan waktunya untuk bermain kartu atau membaca komik, sebab tidak serasi dengan tujuan.

Di samping itu, ada juga fungsi-fungsi lain. Motivasi dapat berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian prestasi. Seseorang melakukan sesuatu usaha karena adanya motivasi. Adanya motivasi yang baik dalam belajar akan menunjukkan hasil yang baik.

Dengan kata lain, dengan adanya usaha yang tekun dan terutama didasari adanya motivasi, maka seseorang yang belajar itu akan dapat melahirkan prestasi yang baik. Intensitas motivasi seorang siswa akan sangat menentukan tingkat pencapaian prestasi belajar siswa.

4. Macam-Macam Motivasi

Berbicara tentang macam atau jenis motivasi ini dapat dilihat dari berbagai bentuk sudut pandang. Dengan demikian, motivasi atau motif-motif yang aktif itu sangat bervariasi.¹⁸

a. Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya.

1) Motif-motif bawaan

Yang dimaksud dengan motif bawaan adalah motif yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari .

2) Motif-motif yang dipelajari

Maksudnya motif-motif yang timbul karena dipelajari. Sebab manusia hidup dalam lingkungan sosial dengan sesama manusia yang lain, sehingga motivasi itu terbentuk.

Di samping itu Frandesen, masih menambahkan jenis-jenis motif sebagai berikut:

1) Cognitive motives

Motif ini menunjuk pada gejala intrinsic, yakni menyangkut kepuasan individual.

2) Self-expression

Penampilan diri adalah sebagian dari perilaku manusia. Yang penting kebutuhan individu itu tidak sekadar tahu mengapa dan bagaimana sesuatu itu terjadi, tetapi juga mampu membuat suatu kejadian.

¹⁸ Sardiman .A. M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, hlm. 86-91

3) Self-enhancement

Melalui aktualisasi diri dan pengembangan kompetensi akan meningkatkan kemajuan diri seseorang. Ketinggian dan kemajuan diri ini menjadi salah satu keinginan bagi setiap individu.

b. Jenis motivasi menurut pembagian dari Woodworth dan Marquis:

1) Motif atau kebutuhan organis, meliputi misalnya: kebutuhan untuk minum, makan, bernafas, seksual, berbuat dan kebutuhan untuk beristirahat. Ini sesuai dengan jenis Physiological drives dari Frandsen seperti telah di sungsung didepan.

2) Motif-motif darurat. Yang termasuk dalam jenis motif ini antara lain: dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, untuk berusaha, untuk memburu. Jelasnya motivasi jenis ini timbul karena rangsangan dari luar.

3) Motif-motif objektif. Dalam hal ini menyangkut kebutuhan untuk melakukan eksplorasi, melakukan manipulasi, untuk menaruhminat. Motif-motif ini muncul karena dorongan untuk dapat menghadapi dunia luar secara efektif.

c. Motivasi Jasmaniah dan Rohaniah

Ada beberapa ahli yang menggolongkan jenis motivasi itu menjadi dua jenis yakni motivasi jasmaniah dan motivasi rohaniah. Yang termasuk motivasi jasmani seperti misalnya: refleks, insting otomatis, nafsu. Sedangkan yang termasuk motivasi rohaniah adalah kemauan.

Soal kemauan itu pada setiap diri manusia terbentuk melalui empat moment diantaranya meliputi:

1) Momen Timbulnya Alasan

2) Momen Pilih

- 3) Momen Putusan
- 4) Momen Terbentuknya Kemauan

d. Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik

1) Motivasi Instrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

2) Motivasi ekstrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar.

5. Bentuk-Bentuk Motivasi Di Sekolah

Didalam kegiatan belajar-mengajar peranan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik sangat diperlukan. Dengan Motivasi, pelajar dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar.

Dalam kaitan itu perlu diketahui bahwa cara dan jenis menumbuhkan motivasi adalah bermacam-macam. Tetapi untuk memotivasi ekstrinsik kadang-kadang tepa, dan kadang-kadang juga bisa kurang sesuai. Hal ini guru harus hati-hati dalam menumbuhkan dan memberi motivasi bagi kegiatan belajar para anak didik. Sebab mungkin maksudnya memberikan motivasi tetapi justru tidak menguntungkan perkembangan belajar siswa.¹⁹

¹⁹ Sardiman. A. M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, hlm. 91-100

Ada beberapa bentuk dan cara untuk menumbuhkan motivasi dalam kegiatan belajar di sekolah:

- a. Memberi Angka
- b. Hadiah
- c. Saingan/Kompetensi
- d. Ego-Involvement
- e. Memberi Ulangan
- f. Mengetahui Hasil
- g. Pujian
- h. Hukuman
- i. Hasrat Untuk Belajar
- j. Minat
- k. Tujuan Yang Diakui.

6. Asas-Asas Motivasi

Seperti diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial, oleh karena itu manusia membutuhkan kehidupan bermasyarakat. Sedangkan manusia sebagai makhluk biologis akan selalu didorong untuk selalu memenuhi kebutunnya. Begitu pula manusia sebagai anggota organisasi, akan ikut mendorong mencapai tujuan dengan berperannya motivasi yang berasaskan sebagai berikut:

- a. Asas mengikutsertakan bawahan, asas ini mengajak bawahan untuk ikut berperan dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan gagasan-gagasan maupun rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan

- b. Asas komunikasi yang sehat dan lancar, asas ini menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang akan dihadapi
- c. Asas pengakuan prestasi yang diperoleh, asas ini memberikan penghargaan dan pengarahan yang tepat serta wajar kepada bawahan atau prestasi kerja yang diraihinya.

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata “kerja”. Menurut Panji Naroga, kerja adalah aktifitas individu untuk memnuhi kebutuhan dan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuasskan dari pada sebelumnya. Jadi kinerja mengandung tampilan atau cerminan dari suatu kerja.²⁰

Sedangkan Suyadi Prawirosentono mengemukakan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapi tujuan organisasi bersangkutan secara legal. Menurutnya bahwa kinerja disebut baik jika dilaksanakan dengan efektif dan efisien, otoritas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

2. Pengertian Guru

Secara etimologi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya mengajar) .

Undang-undang RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

²⁰ Dr. H. Nur Efendi M.Ag., *Islamic Education Leadership*, Sleman Yogyakarta: KALIMEDIA, 2015, hlm. 78-80.

pasal 1 menyatakan:

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Oemar Hamalik dalam buku *Psikologi Belajar dan Mengajar* mengatakan guru merupakan jabatan yang dipilih berdasarkan prinsip-prinsip vokasional. Lebih jauh ia mengatakan bahwa guru berperan untuk membantu para siswa mengubah tingkah lakunya sesuai dengan arah yang diinginkan, yakni proses (perubahan tingkah laku) dan kriteria (arah yang diinginkan secara khusus) yang dirumuskan dalam tujuan pendidikan.²¹

Selanjutnya Oemar Hamalik mengatakan :

Tugas guru adalah berinterelasi dengan siswanya dengan cara menciptakan kondisi dan bahan, dengan memanipulasi situasi yang memungkinkan siswa mengubah tingkah laku sesuai dengan keinginan itu sebagaimana telah diramalkan sebelumnya. Karena situasi-situasi belajar itu berbeda, di sinilah letak pentingnya guru itu aktif sebagai penemu secara sinambung, yakni menemukan prosedur-prosedur yang dianggapnya andal. Keputusan pendidik tentang metode, bahan dan prosedur kurikulum pada dasarnya masih sebagai hipotesis yang perlu diterus meneruskan dengan menemukan tingkat dimana kiranya akan terjadi perubahan tingkah laku secara aktual.

²¹ Oemar Hamalik, *Psikologi Belajar & Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2010, VII, hlm. 8.

Undang-undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam pasal 39 ayat (2) menyatakan :²²

Pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Sedangkan dalam pasal 49 ayat (1) menyatakan “Pendidikan harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.”

Lebih jauh dikatakan dalam pasal 49 ayat (2), “Pendidikan untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi

Di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional Dikatakan :

Pasal 28 ayat (1)

“Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.”

²² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: BP. Cipta Jaya

Pasal 28 ayat (2)

“Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.”

Pasal 28 ayat (3)

Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi :

- a. Kompetensi pedagogik;
- b. Kompetensi kepribadian;
- c. .Kompetensi profesional; dan Kompetensi sosial

Pasal 28 ayat (4)

“Seorang yang tidak memiliki ijazah atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlakukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.”

Pasal 28 ayat (5)

“Kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan (4) dikembangkan oleh BSNP dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri.”

Dari uraian diatas, yang dimaksud dengan guru dalam penelitian ini adalah seseorang yang memiliki keahlian dan kemampuan serta legalitas berdasarkan bidang ilmu yang diperolehnya di pendidikan tinggi dalam rangka mengubah perilaku anak didiknya ke arah yang diharapkan sesuai dengan tujuan pendidikan.

3. Pengertian Kinerja Guru

Seperti dikemukakan diatas, bahwa yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya seseorang dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila ia telah melaksanakan seluruh beban tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan tepat waktu.

Guru adalah seseorang yang memiliki keahlian dan kemampuan serta legalitas berdasarkan bidang ilmu yang diperolehnya di pendidikan tinggi dalam rangka mengubah perilaku anak didiknya ke arah yang diharapkan sesuai dengan tujuan pendidikan. Artinya seorang guru memiliki peran yang dan tanggung jawab untuk mentransfer ilmu dan kepandaian yang dimiliki kepada anak didiknya sehingga diperoleh pemahaman dan kepandaian yang sama serta diperoleh anak didik yang memiliki perilaku baik serta dapat berubah ke arah yang lebih baik.

Berdasarkan kajian teori di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru pada penelitian ini adalah hasil pelaksanaan kerja yang dicapai oleh seseorang yang berprofesi sebagai pendidik serta memiliki legalitas sebagai seorang guru. Indikator dari pengukuran kinerja guru adalah sesuai tugas dan gungsi guru, yaitu 1) kemampuan guru sebagai pendidik, 2) kemampuan guru sebagai pengajar, dan 3) kemampuan guru sebagai profesional.

4. Etos Etika Kinerja Guru

Guru merupakan jabatan profesional, yaitu jabatan yang memerlukan dan membutuhkan keahlian khusus, yang hanya bisa didapat

melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus pula. Professionalisme guru dapat dilihat pula dari dedikasi dan kecintaannya terhadap profesinya.

Tugas seorang guru sebagai pendidik meliputi banyak hal, diantaranya; mengajar, mendidik, dan melatih. Mendidik artinya mengembangkan dan menjaga nilai-nilai kehidupan untuk mempersiapkan generasi berikutnya menghadapi masa yang datang, mengajar berarti meneruskan, memelihara dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik, dan melatih berarti mengembangkan keterampilan untuk bisa bertahan hidup (survival).

Tugas sebagai seorang guru, jika dilihat dari kegiatan sehari-hari, sebenarnya meliputi tiga tugas utama, yaitu (1) merencanakan pendidikan dan pembelajaran, (2) mengelola pendidikan dan pembelajaran, dan (3) menilai proses pembelajaran. Tetapi jika dilihat dalam pedoman Penilaian Angka Kredit (PAK) guru, kinerja guru selain tersebut diatas, masih ditambah dengan keharusan melaksanakan tugas tertentu di sekolah dan melaksanakan tugas penunjang.

Adapun etos dan etika kinerja guru dapat dipahami dari indikator kinerja guru yang meliputi:

a. Kualitas Kerja

- 1) Merencanakan program pengajaran dengan tepat
- 2) Melakukan penilaian hasil belajar
- 3) Berhati-hati dalam menjelaskan materi pelajaran
- 4) Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran

- b. Kecapatan/Ketepatan Kerja
 - 1) Menerapkan hal-hal baru dalam pembelajaran
 - 2) Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik siswa
 - 3) Menyelesaikan program pengajaran sesuai dengan kalender akademik
- c. Inisiatif dalam Kerja
 - 1) Menggunakan media dalam pembelajaran
 - 2) Menggunakan berbagai metode pembelajaran
 - 3) Menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik
 - 4) Menciptakan hal yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah
- d. Kemampuan Kerja
 - 1) Mampu dalam memimpin kelas
 - 2) Mampu mengelola interaksi belajar mengajar
 - 3) Mampu melakukan penilaian hasil belajar
 - 4) Menguasai landasan pendidikan
- e. Komunikasi
 - 1) Melaksanakan layanan bimbingan belajar
 - 2) Mengkomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran
 - 3) Menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses KBM
 - 4) Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

a. Kemampuan

Menurut Robbins, kemampuan adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, yang meliputi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.²³

b. Kemauan

Kemauan menurut Robbins, adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Kemauan atau motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:²⁴

- 1) Pengaruh lingkungan fisik, yaitu setiap pegawai menghendaki lingkungan fisik yang baik untuk bekerja, lampu yang terang, ventilasi udara yang nyaman, sejuk, bebas dari gangguan suara berisik, dan sebaiknya ada musik.
- 2) Pengaruh lingkungan sosial, yaitu sebagai makhluk sosial dalam melaksanakan pekerjaan tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan penghargaan oleh pegawai lain, pegawai lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu pegawai lain.

c. Energi

Menurut Jordan E. Ayan dalam H. Pasolong, energi adalah pemercik api yang menyalakan jiwa. Tanpa adanya energi psikis dan fisik yang mencukupi, perbuatan kreatif pegawai terlambat. Hasil riset yang dilakukan oleh Mihaly Csikszentmihalyi dari Universitas Chicago menunjukkan bahwa orang-orang menjadi sukses dalam melakukan tugas jika mampu mencapai suatu keadaan yang disebutnya Flow atau mengalir. Ketika dalam keadaan mengalir, tingkat energi menjadi tinggi dan ketajaman mental serta konsentrasi mengelola pekerjaan

²³ Harbani Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung: Alfabeta, 2008, hlm. 222-224.

²⁴ Soetjipto, *Profesi Keguruan*, Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2004, hlm. 242-242.

lebih tinggi. Orang yang mengalir energinya jarang terhenti atau ragu pikirannya dan sangat tangggap terhadap tugas sehingga tindakannya hampir bersifat naluri. Mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar.

d. Teknologi

Teknologi menurut Gibson, adalah tindakan fisik dan mental oleh seseorang untuk mengubah bentuk atau isi dari objek atau ide. Adapun penerapan teknologi menurut Bill Creech, adalah lebih cenderung positif dan proaktif pegawai dalam melakukan pekerjaan. Pegawai juga memungkinkan lebih kreatif merancang dan mengembangkan cara berfikir positif dalam strategi berbeda untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

e. Kepemimpinan

Gasperz mengatakan bahwa pemimpin-pemimpin stratejik dalam sektor publik modern dapat memberdayakan manajer dan pegawai mereka untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan kinerja pelayanan publik.²⁵

f. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan manfaat baginya. Jika pegawai menerima kompensasi setimpal dengan hasil kerjanya, maka pegawai dapat bekerja dengan tenang dan tekun. Demikian sebaliknya.

²⁵ Soetjibto, *Profesi Keguruan*, Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2004, hlm. 242-244.

g. Kejelasan Tujuan

Pegawai yang tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan yang hendak dicapai, maka hasilnya kurang efektif.

h. Keamanan

Keamanan pekerjaan menurut Strauss dan Sayles adalah sebuah kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya orang mengatakan bahwa keamanan lebih penting dari pada gaji atau kenaikan pangkat. Seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerjanya.

D. Literatur Review

Dalam penulisan skripsi, agar tidak ada kesamaan dengan skripsi terdahulu, maka penulis akan memaparkan pokok pembahasan yang relevan dengan rencana penulisan skripsi, antara lain sebagai berikut:

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Rosliati yang berjudul Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Di Sma Muhammadiyah Benteng Selayar Tahun 2017 dengan hasil penelitian yang menjelaskan bahwa pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah yaitu mengatasi segala permasalahan yang dihadapi Guru terutama kesulitan dalam metode pembelajaran, membuat Silabus, dan rencana pelaksanaan pembelajaran. Tingkat Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam dalam mengelolah bahan di SMA Muhammadiyah Benteng Selayar dilakukan dengan jalan: perencanaan pengelolaan bahan disusun sedemikian rapi untuk memaksimalkan pembelajaran yang dilakukan sekaligus

menerapkan standar kompetensi yang harus dikuasai oleh para siswa. Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor dalam meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di SMA Muhammadiyah Benteng Selayar yaitu meliputi empat Kompetensi yaitu Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Sosial, Kompetensi Profesional, Kompetensi kepribadian. Kompetensi tersebut menjadi perhatian Kepala Sekolah karena Kompetensi Pedagogik berkaitan erat dengan pengetahuan serta wawasan keilmuan, Kompetensi Sosial berkaitan dengan hubungan serta kecakapan komunikasi dengan Guru, siswa, dan masyarakat. Kompetensi Profesional berkaitan dengan tugas-tugas Guru sebagai Pembimbing, Pendidik, dan Pengajar sedangkan dengan Kompetensi Kepribadian mengenai tindak tanduk perilaku dari Guru itu sendiri menjadi contoh bagi siswa-siswa.²⁶

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Evita Mawirianti dengan judul Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smpn 131 Jakarta Selatan Pada Tahun 2014 dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator di SMPN 131 Jakarta Selatan sudah mampu meningkatkan kinerja guru meskipun kepala sekolah belum sepenuhnya memberikan motivasi secara maksimal. Peningkatan kinerja guru tersebut dibuktikan dengan data rekapitulasi penilaian kinerja guru tahun 2013-2014 yang menunjukkan bahwa kinerja guru sudah baik dan mengalami peningkatan pada setiap tahunnya.²⁷

²⁶ Rosliati, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Di Sma Muhammadiyah Benteng Selayar*, Makasar: Universitas Muhammadiyah Makasar, 2017, hlm. 6.

²⁷ Evita Mawirianti, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smpn 131 Jakarta Selatan*, Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2014, hlm. 7.

Perihal yang membedakan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang adalah penelitian terdahulu membahas tentang pelaksanaan supervisi kepala sekolah yaitu mengatasi segala permasalahan yang dihadapi Guru saat kesulitan dalam menerapkan metode pembelajaran, membuat silabus, dan merencanakan pelaksanaan pembelajaran. Sedangkan penelitian yang sekarang membahas tentang bagaimana peran Kepala Madrasah dalam menggerakkan Supervisor, Motivator, serta Kinerja Guru.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dilihat dari latar belakang, alasan, rumusan masalah beserta tujuan, penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian lapangan. Penelitian lapangan merupakan sebuah penelitian yang mengharuskan peneliti langsung terjun ke tempat peneliti melihat keadaan masyarakat dan mendapatkan gambaran secara menyeluruh tentang situasi di tempat tersebut.

Peneliti terjun langsung ke tempat penelitian yakni MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati dengan data yang diteliti adalah data kualitatif yakni penelitian yang menghasilkan data diskriptif berupa teks, foto dari perilaku yang diamati.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati selama 1 bulan, yakni dimulai bulan Agustus 2020 hingga September 2020 pada semester gasal tahun ajaran 2020/2021.

C. Sumber Data

Data merupakan salah satu bahan utama informasi untuk memberikan gambaran spesifik mengenai obyek penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yang dikumpulkan.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari lokasi penelitian, untuk mengumpulkan data primer dapat dipergunakan dengan metode observasi (pengamatan), eksperimen (percobaan), interview (wawancara). Dalam penelitian ini data primer yang akan dikumpulkan adalah mengenai supervisi dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data mengenai perkembangan tugas kepala madrasah dalam menjalankan supervisi, motivasi, dan kinerja guru.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pada skripsi ini peneliti menggunakan 3 teknik pengumpulan data, diantaranya:

1. Wawancara

Wawancara atau interview merupakan suatu proses tanya jawab secara lisan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mendapatkan jawaban. Metode ini dilakukan agar data bisa langsung diperoleh dari responden. Pada penelitian ini wawancara dilakukan dengan Kepala Madrasah dan Guru Madrasah Ibtidaiyah Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati.

2. Observasi

Observasi merupakan kegiatan pengamatan dan pencatatan fenomena yang diteliti. Observasi digunakan untuk mendapatkan data tentang tingkat Kinerja guru dalam mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati.

Observasi dapat dilakukan dengan dua cara yakni observasi secara langsung dan observasi secara tidak langsung. Observasi secara langsung adalah jenis teknik pengumpulan data dimana peneliti datang secara langsung ke tempat yang akan diteliti. Sedangkan Observasi tidak langsung adalah jenis teknik pengumpulan data dimana peneliti memiliki perantara untuk mempunyai data-data tersebut. Dalam hal ini menulis menggunakan metode observasi secara langsung, dimana peneliti datang langsung ke madrasah ibtidaiyah Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati untuk melihat langsung kinerja guru tersebut.

3. Dokumentasi

Peneliti melakukan dokumentasi pelaksanaan kegiatan penelitian melalui foto atau gambar, sebagai bukti fisik pelaksanaan penelitian. Untuk itu peneliti terjun secara langsung agar bisa mendapatkan bukti-bukti terkait hal-hal yang menjadikan bukti. Dokumentasi dilaksanakan dengan tujuan agar dapat memperkuat hasil dari observasi dan wawancara yang telah dilakukan. Dokumentasi

ini bermanfaat untuk memperoleh beberapa data, catatan, foto tentang kinerja guru di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati.

E. Analisis Data

Pada penelitian ini data yang diperoleh peneliti dikumpulkan dan dianalisis dengan memakai metode analisis deskriptif kualitatif. Untuk uraian lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

Analisis data kualitatif dilakukan apabila data empiris yang diperoleh adalah data data kualitatif berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori-kategori struktur klasifikasi.

Data bisa saja dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara, intisari dokumen, pita rekaman) dan biasanya diproses terlebih dahulu sebelum siap digunakan (melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau ahli tulis), tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun kedalam teks yang diperluas, dan tidak menggunakan perhitungan matematis atau statistika sebagai alat bantu analisis.

Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang merupakan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian serta interpretasi data secara kualitatif atau persentase yang dapat disajikan dalam bentuk tabel atau grafik. Analisis deskriptif bertujuan untuk mengubah sekumpulan data mentah menjadi bentuk yang lebih mudah dipahami, yaitu berbentuk informasi yang lebih ringkas.

F. Uji Keabsahan Data

Dalam melakukan penelitian, dibutuhkan adanya alat ukur atau instrumen. Instrumen yang disusun harus memiliki validitas agar datanya menjadi valid dan reliabel.

Validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji kebenaran antara data yang ada di lapangan dengan data yang telah dilaporkan oleh peneliti yang telah dilakukan. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Sedangkan reliabilitas adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran bila dilakukan secara berulang. Validasi dapat dilakukan dengan berbagai cara sesuai dengan parameter yang ingin diuji. Karena tidak semua metode dapat cocok dengan seluruh parameter yang ingin diuji. Data yang diperoleh harus diuji tingkat kredibilitasnya atau tingkat kepercayaan atau kebenaran atas data yang didapatkan oleh peneliti yang pada tahapan ini disebut kredibilitas.

Validitas data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ada empat hal yaitu:

- a. Triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan beberapa sumber perolehan data. Misalnya, selain melalui wawancara dan observasi, peneliti bisa menggunakan observasi terlibat (participant observation), dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi dan gambar atau foto.

- b. Triagulasi teori adalah hasil akhir penelitian kualitatif berupa sebuah rumusan informasi. Informasi tersebut selanjutnya dibandingkan dengan perspektif teori yang relevan untuk menghindari bias individual peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan.
- c. Triagulasi teknik merupakan proses menguji kredibilitas data dengan cara mengecek kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
- d. Reabilitas Data Dalam sebuah penelitian selain adanya validitas, diperlukan sebuah data yang reliabel apabila ada dua data peneliti atau lebih dalam satu objek yang sama menghasilkan data yang sama. Data dalam penelitian kualitatif dianggap reliabel jika peneliti berada dilapangan dengan kondisi sesuai dengan kenyataan yang terjadi.



BAB IV

**ANALISIS PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR DAN
MOTIVATOR TERHADAP KINERJA GURU DAN UPAYA
MENGATASINYA**

Berbekal data yang telah peneliti dapatkan dari hasil penelitian di lapangan, pada kali ini peneliti mencoba untuk menganalisis data tentang analisis supervisi kepala madrasah di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati.

Dari penjelasan pada bab sebelumnya ada beberapa sub bab yang diteliti yaitu mulai dari peran kepala sekolah sebagai supervisor, peran kepala sekolah sebagai motivator dan peran kepala sekolah terhadap kinerja guru di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati tahun ajaran 2020/2021.

A. Analisis Supervisi Kepala Madrasah MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati

Untuk mengetahui analisis supervisi kepala madrasah di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati sebelumnya peneliti melakukan wawancara dan observasi data dengan pihak kepala madrasah dengan tujuan untuk mendapatkan sumber-sumber tentang hasil kerja kepala madrasah sebagai supervisor.

Pelaksanaan Supervisi akademis tahun ajaran 2020/2021 yang disusun berdasarkan hasil evaluasi dan analisis pelaksanaan supervisi akademis tahun sebelumnya diharapkan akan memberikan dampak berupa perbaikan sekaligus peningkatan mutu proses dan output proses pembelajaran langsung yang dilaksanakan guru-guru kelas dan guru-guru mata pelajaran di kelas yang diindikasikan dengan adanya perbaikan pada:

1. Peningkatan pemahaman guru terhadap Kurikulum 2013
2. Kelengkapan Administrasi guru
3. Adanya manajemen yang baik dalam pelaksanaan kegiatan belajar di Madrasah maupun kegiatan penunjang lainnya

Pelaksanaan Supervisi internal dalam bidang manajerial Madrasah dilakukan pada setiap unit kegiatan yang ada dalam jajaran manajerial MI Roudlotusysyubban Tawangrejo. Pelaksanaannya dilakukan bersama oleh Kepala Madrasah bersama dengan pengawas dengan target utama adalah membenahan pada: Kinerja tim pengembangan kurikulum dalam mereview dan merevisi kurikulum, perlunya di bentuk tim pengembang kurikulum yang solid, peningkatan pengelolaan sarana dan prasarana, peningkatan pengelolaan lingkungan dan budaya Madrasah, peningkatan sistem informasi manajemen, peningkatan kemitraan dan kerjasama dengan orang tua siswa pada pihak lain, peningkatan manajemen pengelolaan uks serta optimalisasi pemakaiannya dalam rangka meningkatkan kompetensi siswa.

Penjabaran kompetensi supervisi pada intinya adalah supervisi akademis dimana langkah-langkah yang dilakukan adalah merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat serta menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme.

Mencermati hasil analisis program supervisi Tahun 2020/2021 pada MI Roudlotusysyubban Tawangrejo secara umum ditemukan beberapa kekurangan

yang perlu diperbaiki bagi peningkatan kualitas pembelajaran sekaligus peningkatan profesionalisme guru, seperti peningkatan penguasaan metode pembelajaran, peningkatan penguasaan model-model pembelajaran.

Sehubungan dengan hal tersebut jelaslah bahwa fungsi pokok kepala madrasah atau setiap pemimpin dalam lembaga pendidikan sebagai supervisor terutama ialah membantu guru-guru dan staf lainnya dalam mengembangkan potensi-potensi mereka sebaik-baiknya.

Hasil dari supervisi Kepala Madrasah di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati adalah tergolong cukup baik dalam bidang membimbing, mengawasi, dan mengarahkan guru untuk mengembangkan kurikulum yang telah ada. Kepala madrasah dapat memberikan bimbingan dan menciptakan iklim belajar secara baik kepada guru dan siswa, sebagaimana yang ada di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati memiliki pola supervisi yang cukup baik, artinya supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah menggunakan pendekatan profesional yang humanistik dan demokratis. Sebab setiap ada permasalahan dalam proses pembelajaran, kepala madrasah mampu memberikan layanan dan bantuan kepada guru guna meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa. Sehingga dapat dipahami bahwa supervisi kepala madrasah di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo winong pati ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam lingkup profesionalisme.

Hubungan antara supervisor (kepala sekolah) dengan orang-orang yang diawasi (dalam hal ini guru dan siswa) diwujudkan dalam bentuk *human*

relationsip yang didasari prinsip profesionalisme, saling menghargai dan menghormati.

Salah satu tugas kepala madrasah sebagai supervisor adalah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Kepala madrasah sebagai supervisor harus diwujudkan dengan kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan supervisi perpustakaan, laboratorium dan ujian.

Kepemimpinan adalah satu kesatuan penting dalam rangka pengolahan. Oleh karena itu, kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan kepala madrasah agar supaya madrasah lebih berkembang dan maju.

Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin juga harus mampu mendorong timbulnya kemampuan dan kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing. Selain itu juga harus memberikan bimbingan dan pengarahan para guru, staf dan siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.

B. Analisis Motivasi Kepala Madrasah MI Roudlotusysyubban Tahun Pelajaran 2020/2021

Motivator atau memotifasi ialah memberikan dorongan kepada guru-guru agar aktif bekerja menurut prosedur dan metode tertentu sehingga pekerjaan itu berjalan dengan lancar mencapai tujuan.

Di dalam hasil penelitian ini peneliti dapat menganalisis bahwa peran kepala madrasah sebagai motivator kepala madrasah sangatlah mendukung dalam memberikan motivasi kepada seluruh guru-guru di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati.

Hal ini disebabkan karena adanya pendekatan kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati berupa pendekatan profesional yang humanistik dan demokratis yang mampu memberikan motivasi kepada diri kepala sekolah (sebagai motivator) dan dewan guru sehingga mempunyai motivasi dan semangat dalam meningkatkan kemampuan (semangat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik) dalam memberikan pembelajaran pada siswa.

Selain itu, guru telah diberikan peran dan tanggung jawab masing-masing dalam menjalankan semua tugas baik sebagai pendidik maupun sebagai karyawan yang ada di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati. Sebab kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecapakan, pengalaman, dan kesungguhannya.

Sebagai motivator, kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan pusat sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

C. Analisis Kinerja Guru di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati

Hasil dari kinerja guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati adalah tergolong cukup baik dalam bidang kegiatan pembelajaran hal ini dikarenakan sumber daya manusia (guru) di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati rata-rata lulusan akademisi (sarjana) dan (pasca sarjana) sehingga mampu bekerja dengan efektif, efisien, otoritas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif guna meningkatkan kualitas pendidikan yang ada di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati.

Seperti dikemukakan di atas, bahwa yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya seseorang dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila ia telah melaksanakan seluruh beban tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan tepat waktu.

Guru adalah seseorang yang memiliki keahlian dan kemampuan serta

legalitas berdasarkan bidang ilmu yang diperoleh di pendidikan tinggi dalam rangka mengubah perilaku anak didiknya ke arah yang diharapkan sesuai dengan tujuan pendidikan. Artinya seorang guru memiliki peran dan tanggung jawab untuk mentransfer ilmu dan kepandaian yang dimiliki kepada anak didiknya sehingga diperoleh pemahaman dan kepandaian yang sama serta diperoleh anak didik yang memiliki perilaku baik serta dapat berubah ke arah yang lebih baik.

Untuk mewujudkan itu maka perlu adanya supervisor, motivator, dan daya etos kerja yang tinggi, ini telah dilakukan di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati mulai dari peran serta kepala madrasah, para guru, dan para siswa yang telah melaksanakan tanggung jawab masing-masing sebagai peningkat pendidikan sehingga nantinya akan menciptakan kemampuan intelektual dan kemampuan fisik guna meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

D. Analisis Peran Kepala MI Roudlotusysyubban sebagai Supervisor dan Motivator terhadap Kinerja Guru di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati

Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara dan kajian terhadap dokumen tentang peran Kepala Madrasah Ibtidaiyah Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati sebagai supervisor dan motivator, serta data tentang kinerja guru dan capaian hasil lulusan serta prestasi siswa di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati menunjukkan peran positif Kepala Madrasah dalam membimbing mengarahkan dan mengevaluasi serta memberikan motivasi kepada para guru sehingga para guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan ketentuan dan target yang harus dicapai.

Kinerja guru yang baik memberi pengaruh besar terhadap peningkatan mutu pendidikan di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati sehingga dapat meningkatkan animo masyarakat untuk menentukan pilihan bagi pendidikan anaknya.



PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data hasil analisis penelitian yang telah dilakukan dan tertuang dalam bab IV, selanjutnya akan disimpulkan sebagai berikut:

1. Supervisi Kepala Madrasah di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati adalah tergolong cukup baik sebab karena kepala madrasah benar-benar dapat memberikan bimbingan secara baik kepada guru dan siswa, sebagaimana yang ada di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati memiliki pola supervisi yang cukup baik, artinya supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah menggunakan profesional yang humanistik dan demokratis.
2. Motivasi Kepala madrasah di Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati tahun pelajaran 2020/2021 adalah tergolong baik sebab dikarenakan pendekatan kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati berupa pendekatan profesional yang humanistik dan demokratis yang mampu memberikan motivasi kepada diri kepala madrasah (sebagai supervisor) dan dewan guru sehingga mempunyai motivasi dan semangat dalam meningkatkan kemampuan (semangat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab peserta didik) dalam memberikan pelajaran pada siswa.
3. Kinerja guru di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati tergolong cukup baik, hal ini dikarenakan sumberdaya manusia (guru) rata-rata lulusan pendidikan sarjana kependidikan yang secara spesifik memiliki kompetensi yang memadai untuk melaksanakan tugas mengajar dan mendidik para siswa sehingga menghasilkan lulusan yang berl 55

4. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya , Kepala Madrasah Ibtidaiyah Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati telah melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai supervisor dan motivator terhadap semua guru dan tenaga kependidikan yang ada di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati dengan pendekatan humanis dan partisipatif dengan memberikan arahan, petunjuk dan dorongan semangat maupun penghargaan sehingga dapat meningkatkan kinerja para guru dan tenaga kependidikan sehingga dapat bekerja dengan baik dengan capaian hasil yang baik pula.

bekerja dengan efektif, efisien, otoritas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif guna meningkatkan kualitas pendidikan yang ada di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati. Untuk mewujudkan itu maka perlu adanya supervisor, motivator, dan daya etos kerja yang tinggi, ini telah dilakukan di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo mulai dari peran serta kepala madrasah, para guru, dan para siswa yang telah melaksanakan tanggung jawab masing-masing sebagai peningkatan pendidikan sehingga nantinya akan menciptakan kemampuan intelektual dan kemampuan fisik guna meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, beberapa saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk Kepala Madrasah
 - a. Hendaknya secara terus menerus memberikan supervisi atau pengawasan kepada para guru agar terpeliharanya lingkungan kerja yang harmonis serta meningkatnya segala aktivitas kerja yang telah dilaksanakannya.
 - b. Hendaknya secara terus menerus memberikan dorongan atau motivasi guru-guru agar mereka memiliki keinginan yang kuat untuk

memperoleh kemajuan dari segala aktivitas kerja yang telah dilaksanakannya.

- c. Hendaknya memberikan perhatian dan dorongan kepada guru-guru untuk bekerja dengan sungguh-sungguh agar mencapai tujuan yang dicita-citakan.
 - d. Hendaknya mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong para guru untuk bekerja keras.
 - e. Hendaknya mampu memberikan keteladan kepada guru dalam setiap kegiatan, baik intra maupun ekstra kurikuler.
 - f. Menciptakan situasi kerja agar guru cepat tanggap ketika mendapat pekerjaan dan langsung mengerjakannya dengan semaksimal mungkin.
2. Untuk Guru
- a. Hendaknya guru-guru menggunakan metode pembelajaran yang inovatif dan menyenangkan sehingga peserta didik lebih bersemangat dan kreatif pembelajaran dikelas.
 - b. Hendaknya guru-guru selalu mengadakan analisis hasil belajar sehingga mengetahui perkembangan prestasi belajar peserta didik.
 - c. Hendaknya guru-guru mampu menunjukkan kinerja terbaiknya, baik dalam kegiatan intra maupun ekstra kulikuler.
 - d. Hendaknya guru-guru mampu menunjukkan prestasi terbaiknya, baik ditingkat lokal maupun tingkat nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- A. M, Sardiman. 2018. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Efendi, Nur. 2015. *Islamic Education Leadership*. Sleman Yogyakarta: KALIMEDIA.
- Engkoswara. 1986. *Kecenderungan Kehidupan di Indonesia Menjelang Tahun 2000 dan Implikasinya Terhadap Sistem Pendidikan Intermedia*. Jakarta: Gramedia.
- Gaffar, Fakry. 1987. *Perencanaan Pendidikan Teori dan Metodologi*. Jakarta: Dirjen Dikti.
- Hamalik, Oemar. 2010. *Psikologi Belajar & Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Harbani, Pasalong. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mawirianti, Evita. 2014. *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smpn 131 Jakarta Selatan*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Prawirosento, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rosliati. 2017. *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Di Sma Muhammadiyah Benteng Selayar*. Makasar: Universitas Muhammadiyah Makasar.
- S. Nasulition, Morgan. 2018. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Depok : Raja Grafindo.
- Sahertian, Piet A. 2010. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam*

Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Semiawan, Conny dkk. 1984. *Memupuk Bakat dan Kreatifitas Siswa Sekolah*

Menengah. Jakarta: Gramedia.

Soetjipto. 2004. *Profesi Keguruan*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.

UU Nomor 20 Tahun 2003. *tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

