

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hakikat Supervisi Kepala Madrasah

1. Pengertian Supervisi

Istilah supervisi secara etimologi berasal dari bahasa Inggris terdiri dari dua akar kata, yaitu “*super*” yang artinya diatas, dan “*vision*” mempunyai arti “melihat”, maka secara keseluruhan supervisi di artikan sebagai melihat dari atas”, dengan pengertian itulah maka supervisi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh pengawas dan kepala madrasah sebagai pejabat yang berkedudukan diatas atau lebih tinggi dari guru, untuk melihat dan mengawasi pekerjaan guru.¹

Supervisi merupakan bentuk pengawasan terhadap kegiatan pelaksanaan pendidikan yang dilaksanakan oleh orang yang berkemampuan lebih terhadap orang yang dipimpinnya atau diawasi dan bertujuan memberikan bantuan berupa dorongan dan bimbingan kearah perbaikan.

Secara umum Robert J. Mlockler yang dikutip oleh A.M. Kadaraman, SJ dan Jusuf Udaya tentang pengawasan atau supervisi adalah:

“Suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan, untuk merancang system umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, dan untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya

¹ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Supervisi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 4.

perusahaan telah digunakan efektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan”.²

Dalam carter Good’s Dictionary of education seperti yang dikutip oleh Oteng Sutisna bahwa:

Supervisi adalah segala sesuatu dari pejabat sekolah yang diangkat dan diarahkan kepada kepemimpinan bagi para guru dan tenaga pendidikan lain dalam perbaikan pengajaran, melihat stimulasi pertumbuhan profesional dan perkembangan dari para guru, seleksi dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, dan metode-metode mengajar, serta evaluasi pengajaran.³

Begitupun halnya, Jones dalam Mulyasa mengemukakan bahwa:

Supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan dengan tugas-tugas utama pendidikan.⁴

Suryosubroto mengungkapkan bahwa “supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada guru-guru di madrasah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik”.⁵

Purwanto juga mengemukakan senada dengan Suryosubroto bahwa “supervisi adalah suatu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai madrasah dalam melakukan pekerjaan secara efektif”.⁶

Wilem Mandja dalam bukunya Jerry H. Makawimbang supervisi diartikan:

² A. M. Kadaraman, SJ dan Jusuf Udaya, *Pengantar Ilmu Manajemen* (Jakarta: PT. Prenhallindo, 2001), h. 159.

³ *Ibid.*, h.11.

⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h.155.

⁵ B. Surya Subroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h.175.

⁶ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h.53.

Sebagai kegiatan supervisor (jabatan resmi) yang dilakukan untuk perbaikan proses belajar mengajar (PBM). Ada dua tujuan ganda yang harus diwujudkan oleh supervisi, yaitu perbaikan (guru dan murid) dan peningkatan mutu pendidikan.⁷

Berdasarkan teori mengenai supervisi diatas, dapat dimengerti bahwa supervisi adalah kegiatan yang dilakukan seorang kepala madrasah dalam mengembangkan, mengarahkan dan upaya untuk memberi dorongan kepada guru-guru dan petugas lainnya, dalam memperbaiki pengajaran, bahan-bahan pengajaran, metode dan evaluasi pengajaran. Sebagaimana dalam Al-Qur'an dideskripsikan sebagai bentuk kata "peringatan", khususnya dalam surah Asy-syuara: 214

وَأَنْذِرْ عَشِيرَتَكَ الْأَقْرَبِينَ

Artinya: "Dan berilah peringatan kepada kerabat-kerabatmu yang terdekat".

Ayat ini memberikan pemahaman, pembinaan atau petunjuk ke sesama terutama pada komponen yang tidak tahu merupakan bentuk kebaikan. Dengan demikian, supervisi mempunyai keterkaitan erat dengan ayat ini sebagai bentuk hubungan antara kepala madrasah yang mempunyai hak untuk memberi peringatan kepada komponen lembaga pendidikan dalam menjalankan proses belajar mengajar.

Dari beberapa pendapat mengenai supervisi yang telah disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah suatu pengawasan, pengarahan dan pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap guru-guru di madrasah dalam rangka menghasilkan perbaikan sebagai usaha untuk

⁷Jerry H. Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), h.72.

meningkatkan dan mengembangkan situasi belajar mengajar di madrasah dengan baik.

2. Pengertian Supervisi Kepala Madrasah

Madrasah merupakan organisasi yang kompleks dan unik, dikatakan kompleks karena terdapat sumber daya didalamnya yang saling berkaitan sedangkan sebagai organisasi yang unik karena madrasah menjadi tempat proses belajar mengajar dan pembudayaan kehidupan umat manusia. Untuk dapat mencapai tujuan madrasah, diperlukan pemimpin yang mampu mendayagunakan sumber daya tersebut agar dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tanpa seorang pemimpin madrasah tidak akan bisa berhasil.

Kepala madrasah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai orang (guru) yang memimpin suatu madrasah atau bisa disebut dengan guru kepala.⁸ Kepala madrasah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah, di mana diselenggarakan proses belajar mengajar.

Kepala madrasah merupakan pejabat formal di madrasah, dikarenakan pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku. Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya kualifikasi dan kompetensi yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Madrasah disebutkan bahwa:

⁸ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005). h. 549

Untuk diangkat sebagai kepala madrasah seseorang wajib memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi. Untuk standar kualifikasi meliputi kualifikasi umum dan khusus. Kualifikasi umum kepala madrasah yaitu, kualifikasi akademik (S1), usia maksimal 56 tahun, pengalaman mengajar sekurang kurangnya 5 tahun, dan pangkat serendah-rendahnya III/c atau yang setara. Sedangkan kualifikasih khusus yaitu berstatus guru, bersertifikat pendidik, dan memiliki sertifikat kepala madrasah.⁹

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana yang di kemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP tahun 1990 bahwa “kepala madrasah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan lainnya dan mendayagunakan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”¹⁰ Prof. Dr. Sudarman Darmin mengatakan bahwa “kepala madrasah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala madrasah”.¹¹

Sementara Wahjosumidjo mendefinisikan bahwa:

“Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran”.¹²

Dalam memangku jabatan sebagai kepala madrasah maka sebaiknya memiliki tiga keterampilan diantaranya adalah:¹³

⁹ <http://www.mediapendidikan.info/2010/09/permendiknas-nomor-13-tahun-2007.html>. diakses tanggal 11 Februari 2017.

¹⁰ <http://Blog.360.yahoo.com/Blog-Pdrkka5erwrxvl5dvaki5ma-?Cq=1&P=20>, Diakses tanggal 11 Februari 2017.

¹¹ Sudarman Darmin, *Inovasi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia), h. 145.

¹² Wohjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), hal. 89.

¹³ Sopan Adrianto, *Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Sosial, Keterampilan Sosial Dan Keterampilan Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Wilayah Jakarta Pusat*, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, h.293-294.

1. Keterampilan teknis (*tehnikal skill*)

Keterampilan ini meliputi pengetahuan khusus tentang keuangan, penjadwalan, pembelanjaan, konstruksi dan pemeliharaan fasilitas.

2. Keterampilan dalam melakukan hubungan kemanusiaan (*human skill*)

Keterampilan hubungan manusiawi diperlukan agar hubungan antara kepala sekolah dengan guru-guru dapat terjalin dengan baik dan suasana manusiawi kepala sekolah dituntut untuk dapat bekerja lebih efektif dan efisien dengan bawahan dalam hal ini guru-guru serta seluruh staf dan tata usaha.

3. Keterampilan konseptual (*conceptual skill*)

Keterampilan konseptual ini berkaitan dengan cara kepala madrasah memandang kepala madrasah sebagai proses kerja administrasi yang mengaitkan dengan unsur-unsur perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi dan inti kegiatan-kegiatan adalah pengambilan keputusan karena ditangan kepala madrasah kebijakan-kebijakan dapat di ambil kesepakatan musyawarah dengan para dewan guru dan staf tata usaha.

Jadi kepala madrasah merupakan seorang tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin madrasah yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan melalui prosedur dan persyaratan yang telah ditentukan oleh badan yang berwenang dengan melihat latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas. Kepala madrasah merupakan guru yang memiliki tugas tambahan yang paling bertanggung jawab terhadap guru-guru dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan pendidikan.

Supervisi merupakan suatu aktivitas yang menentukan kondisi-kondisi atau syarat-syarat yang esensial, yang akan menjamin tercapainya tujuan pendidikan. Sehingga supervisi merupakan segala bantuan dari para pemimpin madrasah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personil madrasah lainnya di dalam mencapai tujuan pendidikan, yang berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaruan-pembaruan dalam

pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode-metode mengajar yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya.¹⁴

Supervisi kepala madrasah adalah usaha kepala madrasah untuk menstimulasi dan membimbing guru-guru agar lebih efektif dalam mengajar, yang berupa perbaikan dalam hal belajar dan mengajar. Supervisi kepala madrasah merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor agar dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilannya dalam memberikan layanan kepada orang tua peserta didik dan madrasah.¹⁵

Kepala madrasah dituntut memiliki kompetensi yang baik sebagai pemimpin madrasah. Kemampuan kepala madrasah dalam melakukan supervisi merupakan salah satunya. Supervisi kepala madrasah yang dilaksanakan dengan efektif dan efisien akan membantu guru dalam pembelajaran serta dapat meningkatkan kinerja guru.

Jadi supervisi kepala madrasah adalah suatu aktivitas pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah secara terencana untuk membantu para guru dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan apa yang diharapkan, dalam hal ini yaitu tercapainya peningkatan para guru dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

3. Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Kepala madrasah sebagai supervisor dituntut untuk mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga

¹⁴ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung:PT. Remaja Rosdakarya, 2005), h. 76.

¹⁵ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), h. 97.

kependidikan, pengawasan dan pengendalian ini merupakan control agar kegiatan pendidikan di madrasah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan, pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

Supervisi pada dasarnya merupakan pembinaan performansi guru dalam mengelola proses belajar mengajar, pelaksanaannya didesain dengan praktis dan rasional, baik desainnya maupun pelaksanaannya dilakukan atas dasar analisis data mengenai kegiatan-kegiatan di kelas. Data dan hubungan antara guru dan supervisor merupakan dasar program prosedur, dan strategi pembinaan perilaku mengajar guru dalam mengembangkan belajar siswa. Sebagaimana Mulyasa mengemukakan bahwa:

Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan Kepala Sekolah terhadap tenaga kependidikannya khususnya guru, disebut supervisi klinis, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif.¹⁶

Supervisi klinis memiliki karakteristik sebagai berikut:¹⁷

- a. Supervisi diberikan berupa bantuan (bukan perintah), sehingga inisiatif tetap berada ditangan tenaga kependidikan.
- b. Aspek yang disupervisi berdasarkan usul guru, yang dikaji bersama kepala sekolah sebagai supervisor untuk dijadikan kesepakatan.
- c. Instrumen dan metode observasi dikembangkan bersama oleh guru dan kepala sekolah.
- d. Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan dengan mendahulukan interpretasi guru.

¹⁶Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), h. 112.

¹⁷*Ibid.*,

- e. Supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka dan supervisor lebih banyak mendengarkan serta menjawab pertanyaan guru daripada memberi saran dan pengarahan.
- f. Supervisi klinis setidaknya memiliki tiga tahap, yaitu pertemuan awal, pengamatan dan umpan balik.
- g. Adanya penguatan dan umpan balik dari kepala sekolah sebagai supervisor terhadap perubahan perilaku guru yang positif sebagai hasil pembinaan.
- h. Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan dan memecahkan suatu masalah.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi klinis lebih berorientasi kepada penemuan masalah secara obyektif. Masalah tersebut bukan untuk menekan bawahan, akan tetapi untuk dianalisis dan dilakukan pemecahan masalah (*problem solving*) secara bersama-sama.

Kepala madrasah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisor pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangann program supervisi untuk kegiatan ekstrakurikuler, perpustakaan, laboratorium, dan sebagainya. Kemampuan melaksanakan program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam pelaksanaan pemanfaatan hasil supervisi untuk kinerja tenaga kependidikan dalam hal ini hasil “ peningkatan kinerja guru” dan pemanfaatan hasil supervisi untuk mengembangkan madrasah kearah yang lebih berkualitas.

Sebagai penunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab, terdapat seperangkat syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh seorang kepala madrasah dukungan yang memadai dan berhasil mencapai tujuan yaitu meliputi:

- a. Kepribadian. Bahwa kepala sekolah harus memiliki sifat-sifat pribadi yang terpuji antara lain ramah, periang, bersemangat, berani, murah hati, spontan, percaya diri, dan memiliki kepekaan sosial yang tinggi.
- b. Pemahaman dan penguasaan terhadap tujuan-tujuan pendidikan. Bahwa kepala sekolah harus memikirkan, merumuskan tujuan-tujuan yang ingin dicapai, dan menginformasikannya kepada staf sekolah agar mereka speneuhnya memahami tujuan yang ingin dicapai bersama.
- c. Pengetahuan. Bahwa kepala sekolah harus memiliki wawasan pengetahuan yang lebih luas dibidangnya, maupun di bidang-bidang lain yang relevan. Seorang kepala sekolah harus berpegang kapada prinsip-prinsip umum kepemimpinannya, yakni konstruktif, kretif, partisipatif, kooperatif, dan delegasi yang baik.¹⁸

Selain itu, seorang kepala madrasah harus memiliki sifat-sifat pribadi kepemimpinan yang efektif antara lain:

1. Memiliki kematangan spiritual, mental, sosial, dan fisik.
2. Menunjukkan pribadi keteladanan
3. Memiliki kewibawaan dan keunggulan
4. Memiliki keuletan dan kerajinan
5. Memiliki kejujuran
6. Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin
7. Memiliki disiplin yang kuat
8. Memiliki identitas dan integritas diri
9. Memiliki rasa tanggungjawab yang penuh
10. Berjiwa merakyat, dan
11. Memiliki kemampuan teknis memimpin antara lain kemampuan dalam: a) berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, b) menyusun rencana kegiatan, c) melaksanakan, mengawasi dan meneliti kegiatan, d) mendinamisasikan sumber-sumber penunjang, e) menguasai materi, f) membuat keputusan secara tepat, dan g) mengatur pembagian kekuasaan dan wewenang.¹⁹

Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tanggungjawab tersebut kepala madrasah harus memiliki kepribadian yang baik, begitupun memiliki pendidikan dan pengalaman yang diperlukan bagi kepemimpinan pendidikan , serta memiliki

¹⁸ Burhanudin, Ali Imran dan Maisyaroh, *Manajemen Pendidikan: Wacana, Proses dan Aplikasinya di Sekolah* (Cet.I Universitas Negeri Malang, 2002), h.135.

¹⁹ Ahmad Rohani, HM dan H.Abu Ahmadi, *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), h.92-93.

motivasi untuk menambah pengetahuan, melanjutkan pendidikannya karena bidang yang ditanganinya terus bertambah dan berkembang.

4. Teknik-teknik Supervisi

Usaha untuk membantu meningkatkan dan mengembangkan potensi sumber daya guru dapat dilaksanakan dengan berbagai alat (*device*) dan teknik supervisi. Umumnya alat dan teknik supervisi dapat di bedakan dalam 2 macam alat atau tehnik. Pertama teknik yang bersifat individual yaitu teknik yang dilaksanakan untuk seorang guru secara individual. Kedua, teknik yang bersifat kelompok, yaitu teknik yang dilakukan untuk melayani lebih dari satu orang.

a. Teknik yang bersifat individual

1. Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visitation*)

Perkunjungan kelas ialah kepala sekolah atau supervisor datang ke kelas untuk melihat cara guru mengajar dikelas. Tujuan dari berkunjung dikelas ini bertujuan memperoleh data mengenai keadaan yang sebenarnya selama guru mengajar. Dengan data itu supervisor dapat berbincang-bincang dengan guru tentang kesulitan yang dihadapi guru-guru. Pada kesempatan itu guru-guru dapat mengemukakan pengalaman-pengalaman yang berhasil dan hambatan-hambatan yang dihadapi serta meminta bantuan, dorongan dan mengikut sertakan. Oleh karena mengadakan peninjauan dan mempelajari sesuatu yang dilihat sementara guru mengajar, maka sering disebut observasi kelas. Fungsi dari perkunjungan kelas ini adalah sebagai alat untuk mendorong guru agar meningkatkan cara mengajar guru dan cara belajar siswa.²⁰

Perkunjungan ini dapat memberi kesempatan guru-guru untuk mengungkap pengalamannya sekaligus sebagai usaha untuk memberikan rasa mampu pada

²⁰Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hal 19.

guru-guru. Karena guru dapat belajar dan memperoleh pengertian secara moral bagi pertumbuhan kariernya.

Ada beberapa jenis perkunjungan kelas sebagai berikut:

a. Kunjungan kelas tanpa diberitahu (*unannounced visitation*)

Yaitu supervisor datang tiba-tiba ke kelas tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu, *Segi positifnya* : Ia dapat melihat keadaan sebenarnya, tanpa dibuat-buat. Hal ini dapat membiasakan guru agar selalu mempersiapkan diri sebaik-baiknya. *Segi negatifnya* : Biasanya guru menjadi gugup, karena tiba-tiba didatangi oleh supervisor yang sudah tentu timbul prasangka bahwa ia dinilai dan pastinya hasilnya kurang memuaskan dan memang ada beberapa guru yang tidak senang dengan adanya *suddenly visiting*.

b. Kunjungan kelas dengan memberitahu dahulu (*announced visitation*)

Yaitu supervisor telah memberi jadwal supervisi terlebih dahulu sehingga guru-guru mengetahui kapan mereka akan disupervisi. *Segi positifnya* : Bagi supervisor kunjungan yang direncanakan ini sangat tepat dan ia punya konsep pengembangan yang kontinu dan terencana. Karena guru-gurupun dapat menyiapkan diri sebaik-baiknya karena dia sadar bahwa perkunjungan akan membantu dalam proses penilaian yang tentu saja nilai yang perfect yang diharapkan. *Segi negatifnya* : Guru dengan sengaja mempersiapkan diri sehingga ada kemungkinan timbul hal-hal yang direkayasa serta ada kesan berlebihan.

c. Perkunjungan atas undangan guru (*visi upon invitation*)

Kunjungan ini akan seperti lebih baik, oleh karena itu guru punya usaha dan motivasi untuk *prepare and open self* agar dia dapat memperoleh feedback serta pengalaman baru dari hal berjumpanya dengan supervisor. *Segi positifnya* : Bagi supervisor, ia sendiri dapat belajar berbagai pengalaman dalam berdialog dengan guru sedangkan guru akan lebih mudah memperbaiki dan meningkatkan capabilitinya karena motivasi untuk belajar dari pengalaman dan bimbingan dari supervisor tumbuh dari dalam dirinya (internal motivation). *Segi negatifnya* : Ada kemungkinan timbul sikap manipulasi yaitu dengan dibuat-buat untuk menonjolkan diri, padahal waktu-waktu biasa ia tidak seperti itu.

Mengenai fungsi supervisi kunjungan kelas Sahertian menegaskan bahwa:

Supervisi kunjungan kelas berfungsi sebagai alat untuk memajukan cara mengajar dan cara belajar yang baru dan juga berfungsi untuk membantu pertumbuhan professional baik guru maupun supervisor karena member kesempatan untuk meneliti prinsip-prinsip dan hal belajar mengajar itu sendiri”.²¹

2. Teknik Observasi Kelas (*classroom observation*)

Teknik observasi kelas adalah kunjungan yang dilakukan oleh supervisor, baik pengawas atau kepala sekolah ke sebuah kelas dengan maksud untuk mencermati situasi atau peristiwa yang sedang berlangsung dikelas yang bersangkutan. Seorang supervisor mengobservasi kelas contohnya seorang pengawas menyaksikan guru

²¹Sahertian. *Konsep Dasar dan Tekhnik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Rineka Cipta: 2000.) hal.20.

yang sedang mengajar tidak menggunakan alat dan media pengajaran, padahal materi ajar tersebut sangat memerlukan media dan alat karena kalau tidak menggunakan alat dan media konsep materi akan sulit diterima/ dipelajari oleh siswa.

Tujuan untuk memperoleh data tentang segala sesuatu yang terjadi proses belajar mengajar. Data ini sebagai dasar bagi supervisor melakukan pembinaan terhadap guru yang diobservasi sedangkan bagi murid akan dapat menimbulkan pengaruh positif terhadap kemajuan belajar mereka.

Tentang waktu supervisor mengobservasi kelas ada yang diberitahu (*direct observation*) dan ada juga tidak diberi tahu sebelumnya (*indirect observation*), tetapi setelah melalui izin supaya tidak mengganggu proses belajar mengajar. Selama berada di kelas supervisor melakukan pengamatan dengan teliti, dan menggunakan instrumen yang ada terhadap lingkungan kelas yang diciptakan oleh guru selama jam pelajaran.

3. Percakapan Pribadi (*personal dialogue*)

Percakapan pribadi merupakan dialog yang dilakukan oleh guru dan supervisornya, yang membahas tentang keluhan-keluhan atau kekurangan yang dikeluarkan oleh guru dalam bidang mengajar, dimana supervisor dapat memberikan jalan keluarnya. Dalam percakapan ini supervisor berusaha menyadarkan guru akan kelebihan dan kekurangannya. mendorong agar yang sudah baik lebih ditingkatkan dan yang masih kurang atau keliru agar diupayakan untuk memperbaikinya, secara kedalam hal ini adalah merupakan teknik yang tepat agar orang yang diwawancarai lebih mempunyai *self confident*.

Wawancara ini tujuannya adalah :

- 1) Memberi kemungkinan kenaikan jabatan guru
- 2) Melalui problem solving yang dihadapi.
- 3) Memupuk dan mengembangkan dalam hal mengajar yang lebih baik.
- 4) Memperbaiki serta mengejar adanya kelemahan dan kekurangan.
- 5) Menghilangkan dan menghindari segala sesuatu yang bersifat negatif.

4. Percakapan kelompok (*group dialogue*)

Segala sesuatu biasanya ada kelebihan dan kekurangan yang baru saja kita bicarakan, tentang percakapan pribadi memiliki banyak keuntungan karena apa yang diperoleh supervisor merupakan pendapat murni dari pribadi yang diajak bercakap, namun dibalik itu ada beberapa guru yang kurang percaya diri dan akan lebih baik jika dimintai pendapat dia membutuhkan pendamping mungkin karena kurang berani dalam menyampaikan pendapatnya, akan tetapi ketika ada orang lain dia menjadi percaya diri dalam mengemukakan pendapatnya, sebagai alasan utama bahwa pewawancara tidak terlalu ingat siapa yang berpendapat seperti yang dia katakan.

Teknik wawancara ini dalam bahasa inggrisnya dikenal dengan istilah *round table* (meja bundar). Dikatakan demikian karena *round table* menghendaki adanya persyaratan yang harus dipenuhi, situasi dan peraturan duduk dalam diskusi hendaknya dalam posisi lingkaran, dimana masing-masing anggota kelompok memiliki kedudukan yang sama. Demikian juga pewawancara hendaknya duduk berada diantara anggota kelompok.

b. Teknik Kelompok

Teknik kelompok adalah supervisi yang dilakukan secara kelompok. Teknik kelompok ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik antara lain dilakukan dengan mengadakan rapat-rapat, melalui diskusi secara berkelompok, dan dilakukan dengan mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran atau pelatihan.

1. Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*)

Seorang kepala madrasah yang baik umumnya menjalankan tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk didalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat-rapat secara periodic dengan guru-guru.

2. Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)

Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis. Kelompok-kelompok yang telah terbentuk itu diprogramkan untuk mengadakan pertemuan/diskusi guna membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan peranan proses belajar mengajar.

3. Mengadakan penataran-penataran (*intervice-training*)

Teknik supervisi kelompok yang dilakukan melalui penataran-penataran yang sudah banyak dilakukan. Misalnya penataran untuk guru-guru bidaang studi tertentu, penataran tentang metodologi pengajaran, dan penataran tentang administrasi pendidikan. Mengingat bahwa penataran-penataran tersebut pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas kepala madrasah terutama adalah

mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (*follow-up*) dari hasil penataran, agar dapat dipraktekkan oleh guru-guru.

Sejalan dengan apa yang dikemukakan diatas, Gwynn dalam Made Pidarta, menambahkan pula bahwa:

Tekhnik supervisi digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu tehknik perorangan dan tehknik kelompok. Tehknik supervise individual meliputi: 1) kunjungan kelas, 2) percakapan pribadi, 3) kunjungan antar kelas, 4) penilaian sendiri. Sedangkan tehknik supervisi kelompok meliputi: 1) kepanitiaan, 2) kursus, 3) laboratorium kelompok, 4) bacaan terpimpin, 5) demonstrasi pembelajaran, 6) perjalanan staf, 7) diskusi panel, 8) perpustakaan professional, 9) organisasi professional 10) bulletin supervise, 11) sertifikasi guru, 12) tugas belajar 13) pertemuan guru.²²

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, satu hal yang perlu ditekankan disini bahwa tidak satupun diantara teknik-teknik supervisi kelompok diatas yang cocok atau bisa diterapkan untuk semua pembinaan guru di madrasah. Oleh sebab itu, seorang kepala madrasah harus mampu menetapkan teknik-teknik mana yang sekiranya mampu membina keterampilan pembelajaran seorang guru guna pencapaian tujuan pembelajaran yang efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

B. Hakikat Motivasi Kerja Guru

1. Pengertian Motivasi

Secara etismologis istilah motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya “menggerakkan”. Motivasi bermakna mendorong, mengarahkan dan mengekalkan suatu tingkah laku. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang

²² Made Pidarta, *Pemikiran Tentang Superfisi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996) hal.48.

dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak dan berbuat.²³

Motif adalah daya penggerak di dalam diri orang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi motif merupakan kondisi internal dalam diri seseorang untuk mencapai keinginan. Dengan demikian motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Sedangkan pengertian motivasi adalah pemberian atau penimbulkan 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.

David Mc Clelland dalam Uno berpendapat bahwa:²⁴

A motive is the "redintegration by a cue of a change in an affective situation", yang berarti motif merupakan implikasi dari hasil pertimbangan yang telah dipelajari (*redintegration*) dengan ditandai suatu perubahan pada situasi efektif. Sumber utama munculnya motif adalah rangsangan (*stimulus*) situasi sekarang dengan situasi yang akan diharapkan, sehingga tanda perubahan tersebut tampak pada adanya perbedaan afektif saat munculnya motif dan saat usaha pencapaian yang diharapkan.

²³ Winardi, *Motivasi dan Permotivasi Dalam Manajemen* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h. 24.

²⁴ Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya; Analisis Di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 9.

Sedangkan menurut Uno yang dimaksud dengan motivasi adalah:

Dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut: (1) adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, (2) adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, (3) adanya harapan dan cita-cita, (4) penghargaan dan penghormatan atas diri, (5) adanya lingkungan yang baik, dan (6) adanya kegiatan yang menarik.²⁵

Zainun mengungkapkan bahwa:

Motivasi merupakan gambaran hubungan antara harapan yang dimiliki seseorang atau organisasi dengan tujuan yang telah ditentukan karena setiap orang memiliki suatu tujuan dalam kegiatannya. Hubungan antara harapan dengan tujuan ini beranekaragam dan selalu bertambah, baik secara vertikal maupun horisontal. Gambaran mengenai hubungan ini tentu dipengaruhi oleh banyak faktor, baik dari dalam maupun faktor dari luar. Harapan ini dapat tercapai atau tidaknya tergantung dengan bagaimana usaha dari individu tersebut berusaha untuk mencapainya.²⁶

Dari berbagai pendapat yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan pada diri seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dorongan ini dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang akan menimbulkan sikap antusias seseorang sehingga menimbulkan perubahan tingkah laku yang lebih untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Sedangkan menurut Mc.Donal dalam Hamalik menyatakan bahwa motivasi adalah “suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang dilandasi dengan timbulnya perasaan dan interaksi untuk mencapai tujuan. Artinya motivasi ini timbul karena adanya kebutuhan yang harus dicapai oleh seseorang”.²⁷

²⁵*Ibid*,h.10.

²⁶Zainun, *Manajemen dan Motivasi* (Jakarta: Balai Aksara, 2004), h. 17.

²⁷Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 106.

Kebutuhan manusia yang kompleks dapat mempengaruhi seseorang untuk bergerak mencapai dan memenuhi kebutuhan tersebut dengan mengupayakan segala kemampuan. Mulyasa menerangkan teori kebutuhan manusia berdasar teori Maslow 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:²⁸

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
Kebutuhan ini paling rendah tingkatannya, dan memerlukan pemenuhan yang paling mendesak. Misalnya kebutuhan akan makanan, minuman, 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 afektif atau ikatan emosional dengan individu lain, baik dengan sesama jenis maupun dengan yang berlainan jenis, di lingkungan keluarga ataupun di masyarakat. 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 dilakukannya.
- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*need for self actualization*)
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.

²⁸ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 59.

2. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Pandangan tentang kerja sering dikaitkan dengan suatu kegiatan pada profesi yang dimiliki oleh seseorang. Karena seorang yang melakukan suatu pekerjaan secara rutin dan memiliki aturan tertentu di dalam pekerjaan tersebut, maka pekerjaan tersebut dapat dikatakan sebagai sebuah profesi.

Satori dkk mengemukakan bahwa “profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian dari para anggotanya. Artinya, pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang”.²⁹ Guru merupakan sebuah profesi karena profesi guru pada hakikatnya membutuhkan persyaratan dasar, keterampilan teknis dan sikap kepribadian tertentu. Pada prinsipnya suatu kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik.³⁰ Mc.Daniel dalam Uno dan Lamatenggo mendefinisikan “kinerja merupakan interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasi yang dimilikinya”.³¹

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tentu akan menciptakan kinerja yang baik pula. Karena seorang guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan menganggap segala masalah yang dihadapinya sebagai sebuah tantangan. Tantangan ini akan menjadi dorongan dalam menyelesaikan segala tugasnya secara maksimal. Karena pada dasarnya motivasi adalah sebuah dorongan yang dimiliki oleh individu untuk melakukan pekerjaannya dengan

²⁹ Satori dkk, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2008). h. 13.

³⁰ *Ibid.*, h.17.

³¹ Uno dan Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002). h. 62.

sebaik mungkin. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala permasalahan yang dihadapinya dengan harapan akan mencapai hasil yang lebih baik.

Uno mendefinisikan bahwa:

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³²

Sedangkan menurut Anoraga motivasi kerja adalah “sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”.³³ Dorongan ini bisa berasal dari internal maupun eksternal, serta bisa kuat dan lemah. Sehingga motivasi dapat menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh penuh tanggungjawab.

Senada dengan pendapat Anoraga, menurut Siagian :³⁴

Motivasi adalah "daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah kekuatan yang ada di dalam diri seorang guru untuk melakukan berbagai aktivitas guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kekuatan ini dapat

³² Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya; Analisis Di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h.71.

³³ Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 35.

³⁴ Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), h. 138.

mempengaruhi semangat kerja guru, sehingga bisa lemah maupun kuat. Semangat ini sangat menentukan kinerja yang akan dihasilkan oleh seorang guru. Faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja ini bisa berasal dari dalam maupun dari luar seorang guru.

3. Ciri-ciri Motivasi

Sardiman mengatakan bahwa motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:³⁵

- a. Tekun menghadapi tugas
Seseorang 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 lekas 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 arti 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.

³⁵ Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), h. 83.

f. Dapat mempertahankan pendapatnya

Seseorang 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 diyakini.

Jika sudah merasa yakin akan suatu hal, maka dia tidak akan mudah melepaskan hal telah diyakini. Dalam hal ini seseorang 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.

Dari pendapat yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri motivasi secara umum adalah motivasi itu majemuk, dapat berubah-ubah, berbeda tiap individu, tidak disadari dan tidak terlihat. Ciri motivasi yang terdapat di dalam individu bisa seluruhnya terpenuhi ataupun tidak.

4. Macam-macam Motivasi

Menurut Djamarah ada dua macam motivasi yaitu motivasi yang berasal dari dalam pribadi seseorang dan berasal dari luar diri seseorang. Kedua macam motivasi tersebut adalah sebagai berikut:³⁶

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Bila seseorang telah memiliki motivasi intrinsik dalam dirinya maka, ia secara sadar akan melakukan suatu kegiatan yang tidak memerlukan motivasi dari luar dirinya. Motivasi intrinsik dilatarbelakangi oleh pemikiran yang positif. Motivasi intrinsik ini muncul berdasarkan kesadaran dengan tujuan esensial, bukan sekedar atribut dan seremonial.

³⁶ Djamarah Syaiful Bahri, *Psikologi Belajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h. 149.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang sari luar. Motivasi ekstrinsik yang positif dan negatif sama-sama mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang.

Senada dengan Djamarah, menurut Hamalik ada dua jenis motivasi yaitu

Motivasi murni dan motivasi ekstrinsik. Motivasi murni sama dengan motivasi intrinsik yaitu motivasi yang timbul dan hidup dari dalam diri sendiri yang merupakan motivasi yang sesungguhnya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari faktor-faktor dari luar.³⁷

Motivasi intrinsik ini misalnya, persepsi seseorang mengenai dirinya, minat, tanggung jawab, semangat, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja yang dihasilkan. Sedangkan motivasi ekstrinsik misalnya, keinginan mendapat penghargaan atau prestasi, uang, mendapat pujian dari orang lain, dan dorongan dari atasan, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

Hal tersebut sependapat dengan Siagian yang menyatakan bahwa:

Didalam diri seseorang terdapat motivasi bersifat internal dan eksternal yang dapat positif maupun negatif. Baik motivasi yang bersifat positif dan negatif akan dijadikan dorongan untuk meningkatkan kinerjanya. Motif intrinsik harus lebih kuat dari motif ekstrinsik. Karena keinginan yang kuat pada individu akan membawa manfaat yang lebih banyak. Keyakinan pada diri sendiri harus lebih kuat karena individu tersebut yang melakukan berbagai keinginan dan kebutuhan yang menjadi motif kehidupannya dan harus dicapai.³⁸

Dari beberapa macam motivasi yang telah dikemukakan oleh para ahli maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi itu ada dua macam yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi dari dalam sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi dari luar.

³⁷Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 162.

³⁸Sondang Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), h. 139.

C. Hakikat Kinerja Guru

1. Definisi Kinerja

Berbicara masalah kinerja tidak terlepas dari pembahasan aktivitas (activity) organisasi. Aktivitas organisasi maksudnya terkait hal-hal yang telah dilakukan dalam organisasi, dalam hal ini adalah pelaksanaan sebuah kegiatan yang tentunya dalam pelaksanaannya dibutuhkan sebuah kinerja unsur-unsur organisasi. Jika organisasi sekolah, maka yang menjalankan kinerja berdasarkan konsep-konsep yang telah dibuat di madrasah.³⁹

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Dari aspek bahasa kinerja dapat diartikan sebagai “sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja”.⁴⁰ Sedangkan dari aspek istilah, kinerja merupakan “kualitas kerja yang dimiliki dan diaktualisasikan oleh seseorang yang dapat dijadikan standar ukur kemampuan dan profesionalisme”.⁴¹

Dari pengertian diatas menggambarkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang dapat menjadi ukuran kemampuan dan profesionalisme seseorang dalam menjalankan tugasnya, relevan dengan uraian tersebut, Aritonang berpendapat:

³⁹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Balai Pustaka, Jakarta: 2003), h.570.

⁴⁰Poerwadarminta, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1976), h. 503

⁴¹*Ibid.*

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar moral maupun etika.⁴²

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Berangkat dari sebuah pengertian secara psikologis “kinerja merupakan perilaku atau respon yang member hasil serta mengacu pada apa yang dikerjakan ketika menghadapi suatu tugas (*performance*)”.⁴³ Sehingga kinerja akan mengarah pada penilaian, berdasarkan hasil pengamatan guru terhadap aktivitas peserta didik sebagaimana yang terjadi secara objektif.

Selanjutnya dikemukakan Lawler dan Poter dikutip kembali oleh Moh.As’ad menyatakan bahwa *job performance* adalah:

Successful ole a achievement yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Jadi, dari batasan-batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan *job performance* adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.⁴⁴

Definisi lain mengenai kinerja ialah kinerja berasal dari bahasa Inggris yaitu “job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”.⁴⁵ Dalam kamus besar bahasa

⁴² Keret Aritonang, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja Guru Terhadap Guru di SMP Kristen 1 BPK Penabur*, (Jakarta: Jurnal Pendidikan, 2005), h.4

⁴³ Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Tim GP Press, 2010), h.87.

⁴⁴ Moh.As’ad, *Psikologi Industri* (Yogyakarta: Liberty, 1982), h.46

⁴⁵ Chara R. Pudjiyogyanti, *Konsep Diri Dalam Pendidikan* (Jakarta: Arcan, 1993), h.3.

Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan serta kemampuan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, tingkat keberhasilan kerja yang dilakukan seseorang ataupun kelompok melalui standar kerja yang telah ditentukan dalam periode tertentu untuk mencapai tujuan.

2. Konsep Kinerja Guru

Guru mempunyai peran penting di tengah-tengah kehidupan masyarakat. Setiap nafas kehidupan masyarakat tidak bisa melepaskan diri dari peranan seorang guru. Sehingga eksistensi seorang guru dalam kehidupan masyarakat sangat dibutuhkan untuk memberikan pencerahan dan kemajuan pola hidup manusia. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia , definisi guru adalah orang yang pekerjaan, mata pencaharian atau profesinya mengajar. Guru merupakan sosok yang mengemban tugas mengajar, mendidik, dan membimbing. Jika ketiga sifat tersebut tidak melekat pada seorang guru, maka ia dapat dipandang sebagai guru.

Dalam arti khusus dapat dikatakan bahwa pada setiap diri guru, terletak tanggungjawab untuk membawa peserta didiknya pada kedewasaan atau taraf kematangan tertentu. Dalam rangka ini guru tidak semata-mata sebagai “pengajar” yang melakukan *transfer or knowledge*, tetapi juga sebagai “pendidik” dan sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.⁴⁶

⁴⁶Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru* (Malang:UIN Maliki Press, 2011), h.33.

Berkaitan dengan ini, sebenarnya guru memiliki peranan yang unik dan sangat kompleks dalam proses belajar mengajar, dalam usahanya untuk mengantarkan siswa atau anak didik ke taraf yang dicita-citakan. Oleh karena itu, setiap rencana kegiatan guru harus dapat dibenarkan semata-mata demi kepentingan anak didik, sesuai profesi dan tanggungjawabnya, serta sosok guru yang dibutuhkan adalah guru dapat membantu pertumbuhan dan perkembangan siswa sesuai dengan tujuan-tujuan pendidikan yang diharapkan pada setiap jenjang madrasah.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah seseorang yang memiliki tanggungjawab, tugas mendidik dan mentransferkan ilmu pengetahuan terhadap peserta didiknya dengan usaha yang dilakukan sesuai dengan tujuan pendidikan.

Istilah kinerja guru merupakan salah satu bagian dari istilah kinerja secara umum. Kinerja guru dimaksudkan sebagai kemampuan atau prestasi kerja guru dalam fungsinya menyelenggarakan proses pembelajaran. Ini berarti pula bahwa kinerja guru adalah berbagai bentuk aplikasi dari tugas dan peran guru yang diaktualisasikan berdasarkan kemampuan dan profesionalitas yang dimilikinya sebagai indikator dalam mengukur sejauh mana kompetensi guru.

Kinerja guru sangat erat kaitannya dengan tugas, fungsi dan tanggungjawab guru terhadap proses pembelajaran yang diharapkan mampu menjadi inspirator dan fasilitator bagi anak didik dalam melaksanakan tugas belajarnya. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru harus memiliki disiplin kerja yang baik.

Dengan disiplin kerja tersebut kerja dapat bekerja mengelola kelas dengan baik sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar, dan terarah.

Tugas adalah sesuatu yang wajib dilakukan atau ditentukan untuk perintah agar melakukan sesuatu dalam jabatan tertentu atau tanggungjawab seseorang. Sedangkan fungsi adalah kegunaan sesuatu hal, pekerjaan yang dilakukan (jabatan yang dilaksanakan). Jadi tugas dan fungsi guru yaitu segala aktivitas dan kewajiban yang harus dilakukan oleh guru dalam peranannya sebagai guru.⁴⁷

Tugas guru dalam proses dalam proses belajar mengajar meliputi tugas paedagogik dan tugas administrasi. Tugas paedagogik adalah membantu, membimbing, dan memimpin. Moh.Rifai dalam Suryosubroto mengatakan bahwa:

Dalam situasi pengajaran, gurulah yang memimpin dan bertanggungjawab penuh atas kepemimpinan yang dilakukan itu.ia tidak melakukan intruksi-intruksi dan tidak berdiri dibawah intruksi manusia lain kecuali dirinya sendiri, setelah masuk dalam situasi kelas.⁴⁸

Pendapat lain tentang tugas guru dalam pengajaran dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto dalam Suryosubroto sebagai berikut:

1. Mempelajari materi pelajaran yang akan dijadikan tuntunan dalam penyusunan rencana pembelajaran.
2. Memilih pendekatan atau strategi untuk menyampaikan pembelajaran.
3. Memilih alat-alat pelajaran dan sarana lain.
4. Memilih strategi evaluasi yang akan diambil.⁴⁹

UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Bab 1 pasal 1, dijelaskan bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁵⁰

⁴⁷Welna Hastri, *Tugas dan Fungsi Guru*, <http://welnastai.blogspot.com> (Diakses pada tanggal 7 Januari 2017) 2017.

⁴⁸Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah* (Jakarta: PT Rineke Cipta, 2002),h. 4.

⁴⁹*Ibid.*, h.8.

⁵⁰ Republik Indonesia, *UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentng Guru dan Dosen* (Cet. I: Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h.2.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tugas dan peranan guru antara lain menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol, dan mengevaluasi kegiatan siswa.

Menurut Basyarudin Usman “kinerja guru diantaranya mendesain program pengajaran dan melaksanakan proses belajar mengajar”.⁵¹ Mengacu pada pengertian tersebut, kinerja guru dapat diukur dari input yang diberikan pada proses belajar mengajar dan seberapa besar output yang dihasilkan berupa kualitas peserta didik. Dalam pengertian lain kinerja guru sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi dan hasil yang dicapainya dalam proses pembelajaran.

Di samping hal-hal yang telah disebutkan, maka ada beberapa komponen yang dapat dijadikan sebagai indikator kinerja guru menurut Suryosubroto yaitu:

- a. Kemampuan merencanakan pembelajaran, seorang guru sebelum mengajar hendaknya merencanakan program pengajaran, membuat persiapan pengajaran yang hendak diberikan. Karena pada hakikatnya bila suatu kegiatan direncanakan lebih dahulu, maka tujuan dari kegiatan tersebut akan lebih terarah dan lebih berhasil. Kemampuan guru dapat dilihat dari data atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran.
- b. Kemampuan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media, sumber belajar dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.
- c. Kemampuan mengevaluasi dan pelaksanaan hasil belajar. Kegiatan yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya hasil pembelajaran yang telah dilakukan.⁵²

⁵¹ Drs. Muh.Basyaruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Jakarta: Ciputat Press, 2006), hlm.26

⁵²Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, (Jakarta: PT Rineke Cipta, 2002), h. 27-56.

Jadi kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya. Kinerja guru dalam hal ini yaitu kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Dalam sebuah organisasi hal ini di madrasah, setiap individu (guru) mempunyai karakter yang berbeda-beda demikian dengan kinerjanya juga berbeda-beda. Kepala madrasah seharusnya memahami akan perbedaan-perbedaan tersebut dan mengupayakan agar kinerja guru dapat maksimal. Sebagian besar organisasi khususnya madrasah, kinerja karyawan dalam hal ini guru merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi.

Menurut Pidarta dalam Lamatenggo bahwa:

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas kerja, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia sekolah. Kinerja guru akan menjadi optimal bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik.⁵³

Mangkunegara mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

Faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Apabila 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

⁵³Lamatenggo, *Kinerja Guru: Korelasi antara Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gorontalo*. Tesis. Universitas Negeri Jakarta. (2001).

(*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).⁵⁴

Seorang pegawai dapat mencapai kinerja yang maksimal apabila ia memiliki motivasi berprestasi tinggi. Motivasi berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan.

Dampak psikologis terhadap kinerja guru dari adanya motivasi yang tinggi dan supervisi kepala madrasah yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki keinginan kuat pada pengetahuan dan berinovasi serta kreatif dalam pembelajaran, didukung pula dengan adanya supervisi kepala madrasah maka hasil kerja guru menunjukkan hasil yang positif.

Peningkatan kinerja guru juga didorong oleh berbagai faktor dari internal maupun eksternal seorang guru, seperti yang diungkapkan oleh Mulyasa yaitu:⁵⁵

a. Dorongan untuk bekerja

Kecenderungan dan intensitas perbuatan seseorang 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 perannya, 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

⁵⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sekolah Dasar* (Jakarta : Refika Aditama, 2007), h. 67.

⁵⁵Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h.227.

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 memacu dan mendorongnya untuk 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 di sekolah. 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 penataran, seminar, dan lain-lain diharapkan semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam pembelajaran dapat dipecahkan, dan diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah melalui peningkatan mutu pembelajaran (efectif teaching).

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 madrasah yang berkaitan dengan penghargaan atas tugas, diskusi kelompok, perhatian kepala madrasah, dan adanya pelatihan-pelatihan

yang dibina oleh kepala madrasah. Selain itu, didukung pula teori yang mengungkapkan bahwa supervisi kepala madrasah menjadi salah satu faktor kinerja guru dapat meningkat.

D. Penelitian Relevan

Pokok masalah yang dikaji pada penelitian ini adalah pengaruh supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian tentang pengaruh supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru telah banyak dilakukan oleh saudara-saudara kita pada objek kajian tertentu yang sama ataupun sedikit berbeda.

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini diantaranya :

1. Susianti (2010) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap tertib administrasi guru di SMA Negeri 1 moramo kec. Moramo kab konsel.⁵⁶
2. Achmad Riza Fauzi (2014) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Pabelan Kab. Semarang.⁵⁷

Penelitian yang dilakukan di atas identik dengan judul yang diteliti oleh peneliti sehingga tidak ada keraguan untuk meyakini hasil penelitian peneliti bahwa terdapat pengaruh supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, sebab hasilnya didukung oleh dua penelitian di atas. Namun demikian tidak berarti peneliti melakukan duplikasi terhadap penelitian

⁵⁶ Skripsi *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Tertib Administrasi Guru di SMA Negeri 1 moramo kec. Moramo kab konsel*, (Institut Agama Islam Negeri Kendari, 2010).

⁵⁷ Skripsi *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Pabelan Kab. Semarang*, (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014).

sebelumnya. Penelitian yang disebutkan di atas hanya memiliki keidentikan dengan penelitian yang peneliti lakukan, yakni membahas tentang supervisi kepala madrasah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru. Adapun aspek lain memiliki perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan, diantaranya sebab penelitian/latarbelakang, kajian teori, lokasi dan waktu penelitian berbeda satu sama lain, serta populasi dan sampel.

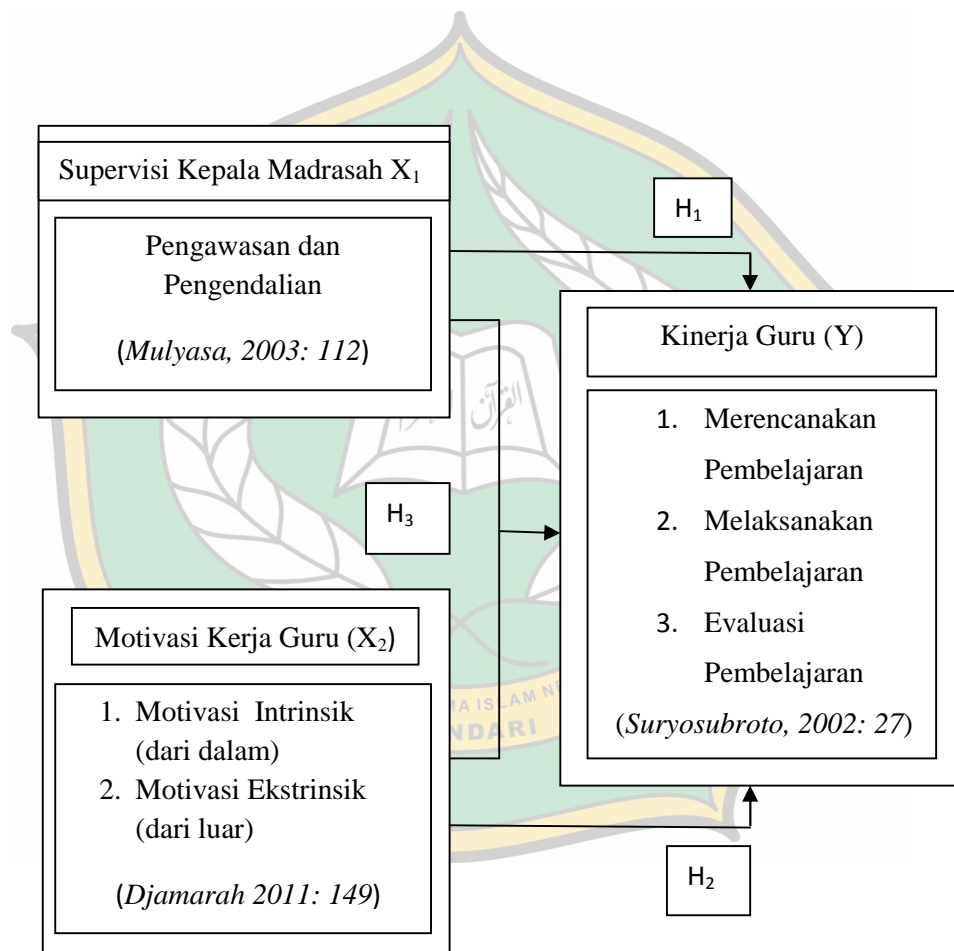
E. Kerangka Berpikir

Kegiatan belajar mengajar di dalam kelas merupakan perwujudan dari tujuan pembelajaran di madrasah. Baik buruknya pelaksanaan pembelajaran di madrasah 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.

Pencapaian kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh adanya motivasi yang tinggi baik secara internal dan eksternal. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas. Sedangkan faktor eksternal yaitu penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala madrasah, hubungan interpersonal sesama guru, adanya pelatihan, kelompok diskusi terbimbing, dan layanan perpustakaan. Adanya supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap pengarahan dan pembinaan guru oleh kepala

madrasah dan pendorong kerja bagi guru dapat mempengaruhi dan mengoptimalkan kinerja guru dalam bekerja.

Berdasarkan judul penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, peneliti membuat skema yang akan dijadikan sebagai kerangka pikir dalam penelitian ini, sebagaimana yang tertera pada gambar berikut:



Gambar 2.1. Bagan Kerangka Berpikir

Berdasarkan bagan di atas, maka penelitian ini akan mendeskripsikan tentang pelaksanaan supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sesuai dengan literatur atau teori-teori yang berhubungan dengan hal

tersebut, yaitu teori-teori tentang supervisi kepala madrasah, motivasi kerja guru dan kinerja guru.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang analisis datanya menggunakan analisis statistik deskriptif, dan analisis inferensial. Analisis deskriptif adalah suatu bentuk analisis yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang berupa angka-angka kemudian ditabulasi dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang data yang ada sebagai hasil penelitian .

Analisis statistik inferensial adalah penelitian yang bersifat korelasional karena penelitian ini berusaha untuk mengetahui lebih mendalam tentang hubungan antara tiga variabel, yaitu bebas (X_1, X_2) dan variabel terikat (Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kendari. Pemilihan lokasi ini didasari pertimbangan bahwa bila dibandingkan dengan Madrasah Aliyah yang berada disekitarnya, di MAN 1 Kendari cukup representatif dan memiliki relevansi spesifik sebagai kepentingan penelitian.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 3 bulan mulai dari bulan Mei - September 2017