BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru MTsN se-Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan uji hipotesis pada bab sebelumnya terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademikn terhadap kinerja guru di MTsN se-kabupaten Tulungagung sebesar 73,8%. Hal ini ditunjukkan dari angka signifikansi hasil pehitungan dengan progam SPSS 20.0 *for windows* yaitu 0,000 < 0,05. Jika angka signifikansi penelitian < 0,05, berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Dan sebaliknya jika angak signifikansi > 0,05 berarti Ha ditolak dan Ho diterima. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa 0,000 < 0,05, berarti Ho ditolak dan Ha diterima.

Selanjutnya juga dijelaskan dari tabel Coefficients, diketahui nilai t_{hitung} variabel supervisi akademik adalah sebesar 16,846. Karena nilai t_{hitung} 16,846 > t_{tabel} 1,980. Artinya terdapat pengaruh supervisi akademik (X1) terhadap kinerja guru (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik terhadap kinerja guru di MTsN se-Kabupaten Tulungagung. Selanjutnya juga dijelaskan dari tabel Coefficients, diketahui nilai t hitung variabel supervisi akademik adalah sebesar 16,846. Karena nilai t hitung 16.846 > t tabel 1,980, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima, yaitu ada pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru MTsN se-kabupaten Tulungagung.

Hasil penelitian di atas diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhanik Riastuti dengan judul Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Guru PAI Terhadap Kinerja Guru PAI, dimana hasil penelitian yang dilakukan menggunakan uji koefisien regresi parsial yaitu terdapat pengaruh yang signifikan variabel supervisi akademik terhadap kinerja guru. Berarti dapat disimpulkan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi akademik.

Menurut Supardi supervisi akademik berkaitan dengan pengembangan kurikulum, observasi, dan pengembangan professional guru. Pengembangan kurikulum terdiri dari pengembangan tujuan kurikulum/pembelajaran, pengembangan bahan ajar, pengembangan strategi pembelajaran, pengembangan media pembelajaran, dan pengembangan evaluasi pembelajaran. Selanjutnya observasi berkaitan dengan pelaksanaan supervisi akademik yaitu praobservasi, pelaksanaan observasi, dan pasca observasi. Kemudian untuk pengembangan professional guru berkaitan dengan pemberian informasi kepada guru, pembuatan progam pengembangan, pemberian teladan, pembinaan guru, dan penegakkan kedisiplinan.[1]

Supervisi akademik merupakan suatu tindakan kepala sekolah untuk membantu guru dalam hal proses pembelajaran. Guru dituntut untuk dapat merancang pembelajaran seefektif mungkin dan dapat melaksanakanya dengan sebaik-baiknya. Dampak pelaksanaan supervisi akademik salah

[1] Supardi, *Kinerja Guru*…, 25

satunya yaitu yang berkaitan dengan kinerja guru. Supervisi akademik bukan untuk mencari-cari kesalahan guru, tetapi memperbaiki kinerja guru dalam mengajar demi lancarnya proses pembelajaran yang akan lebih baik lagi.

Sebagaimana dijelaskan pada analisis deskriptif dan beberapa teori di atas, terkait supervisi akademik (X1), pelatihan guru (X2), iklim sekolah (X3), dan kinerja guru (Y) merupakan kesatuan yang sangat saling berhubungan antara satu dengan yang yang lainnya. Dimana apabila variabel bebas supervisi akademik (X1), pelatihan guru (X2), dan iklim sekolah (X3) tinggi maka otomatis kinerja guru (Y) akan tinggi pula. Namun apabila salah satu dari variabel X rendah, maka akan mempengaruhi juga dalam kinerja guru tersebut.

B. Pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru MTsN se-Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan uji hipotesis pada bab sebelumnya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan guru terhadap kinerja guru di MTsN se-kabupaten Tulungagung sebesar 87,3%. Hal ini ditunjukkan dari angka signifikansi hasil pehitungan dengan progam SPSS 20.0 *for windows* yaitu 0,000 < 0,05. Jika angka signifikansi penelitian < 0,05, berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Dan sebaliknya jika angak signifikansi > 0,05 berarti Ha ditolak dan Ho diterima. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa 0,000 < 0,05, berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan guru terhadap kinerja guru di MTsN se-Kabupaten Tulungagung.

Selanjutnya juga dijelaskan dari tabel Coefficients, diketahui nilai t hitung variabel pelatihan guru adalah sebesar 26,453. Karena nilai t_{hitung} 26,453 > t_{tabel} 1,980, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh pelatihan guru (X2) terhadap kinerja guru (Y).

Hasil penelitian di atas diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Antisama Zega dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama. Dimana dari hasil penelitian yang dilakukan menggunakan analisis regresi disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut Basri pelatihan guru berkaitan dengan peningkatan profesi secara individual dan peningkatan profesi melalui iklim organisasi. peningkatan profesi secara individual terdiri dari peningkatan kompetensi pengetahuan, peningkatan pembelajaran, dan peningkatan kedisiplin. Selanjutnya peningkatan profesi melalui iklim organisasi terdiri dari peningkatan kerjasama dan pemecahan masalah.[2] Suparno berpendapat pelatihan guru berkaitan dengan keterampilan guru dalam pembelajaran, yang terdiri dari penerapan metode pembelajaran dan penerapan strategi pembelajaran.[3] Sedangkan menurut Aji, pelatihan guru berkaitan dengan memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi. Misalnya penggunaan IT dan penggunaan media pembelajaran.[4]

---

[2] Hasan Basri dan Rusdiana, *Manajemen Pendidikan*…, 32
[3] Aris Suparno, *Konstribusi Pelatihan Guru…,* 54
[4] Unggul Bayu Aji, *Pengaruh Pelatihan*…, 96

Seorang guru dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan zaman terutama berkaitan dengan pendidikan. Tidak hanya mengajar, guru harus aktif mengikuti pelatihan-pelatihan untuk tujuan pendidikan. Guru tidak hanya menyampaikan, tetapi guru juga harus kreatif misalnya dalam penggunaan metode yang cocok untuk anak didik, penggunaan IT supaya pembelajaran tidak membosankan. Semakin sering seorang guru mengikuti pelatihan, semakin baik kinerjanya. Jadi pelatihan untuk guru senantiasa selalu dibutuhkan demi tercapainya tujuan pendidikan yang lebih baik.

C. Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN se-Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan uji hipotesis pada bab sebelumnya terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru di MTsN se-Kabupaten Tulungagung sebesar 61,5%. Hal ini ditunjukkan dari angka signifikansi hasil pehitungan dengan progam SPSS 20.0 *for windows* yaitu 0,000 < 0,05. Jika angka signifikansi penelitian < 0,05, berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Dan sebaliknya jika angak signifikansi > 0,05 berarti Ha ditolak dan Ho diterima. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa 0,000 < 0,05, berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru di MTsN se-Kabupaten Tulungagung. Selanjutnya juga dijelaskan dari tabel Coefficients, diketahui nilai t hitung variabel iklim sekolah adalah sebesar 12,702. Karena nilai t_{hitung} 12,702 > t_{tabel}

1,980, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh iklim sekolah (X3) terhadap kinerja guru (Y).

Supardi berpendapat iklim sekolah berkaitan dengan (1) kualitas kepemimpinan yang terdiri dari dukungan kepala sekolah, pengambilan keputusan, dan perhatian kepala sekolah. (2) Komunikasi timbal balik yang berkaitan dengan bimbingan belajar dan rasa persaudaraan. (3) Intensif yang adil, berkaitan dengan pemberian upah, dan pemberian penghargaan. (4) dinamisasi dan penyelesaian konflik yang berkaitan dengan kekeluargaan dan diskusi. (5) peningkatan hubungan kerja yang berkaitan dengan peningkatan semangat tim dan keterbukaan.[5] Sedangkan Sunarto berpendapat iklim sekolah berkaitan dengan (1) sarana dan prasarana misalnya penyediaan ruang kelas, penyediaan media pembelajaran, penyediaan perpustakaan, dan penyediaan tempat parkir. (2) Norma yang berkaitan dengan penerapan peraturan sekolah dan penerapan sangsi pelanggaran.[6]

Menurut penjelasan para ahli di atas, jelas bahwa faktor internal dari dalam sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berkaitan dengan iklim sekolah. Seorang kepala madrasah harus selalu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan iklim sekolah. Karena apabila iklim sekolah dalam lembaga pendidikan tersebut kondusif, maka otomatis kinerja guru akan baik pula. Dan sebaliknya, apabila iklim sekolah kurang kondusif maka kinerja guru yang berada pada lembaga pendidikan tersebut tidak akan baik.

---

[5] Supardi, *Kinerja Guru…*, 38
[6] Sunarto, Djumadi Purwoatmodjo, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan…,* 20

D. Pengaruh supervisi akademik dan pelatihan guru terhadap kinerja guru MTsN se-Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan uji hipotesis pada bab sebelumnya variabel bebas supervisi akademik dan pelatihan guru mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel terikat kinerja guru sebesar 17,8%. Sisanya sebesar 82% diterangkan oleh faktor-faktor lain di luar regresi. Ada pengaruh supervisi akademik dan pelatihan guru terhadap kinerja guru di MTsN se-Kabupaten Tulungagung ditunjukkan dari nilai F_{hitung} (10,819) > F_{tabel} (1,390) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji serempak (uji F) diperoleh nilai 0,000, dengan demikian nilai signifikasi yang diperoleh lebih kecil dari pada probabilitas *a* yang ditetapkan (0,000 < 0,05). Jadi dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik dan pelatihan guru terhadap kinerja guru di MTsN se Kabupaten Tulungagung.

Menurut Supardi supervisi akademik berkaitan dengan pengembangan kurikulum, observasi, dan pengembangan professional guru. Pengembangan kurikulum terdiri dari pengembangan tujuan kurikulum/pembelajaran, pengembangan bahan ajar, pengembangan strategi pembelajaran, pengembangan media pembelajaran, dan pengembangan evaluasi pembelajaran. Selanjutnya observasi berkaitan dengan pelaksanaan supervisi akademik yaitu praobservasi, pelaksanaan observasi, dan pasca observasi. Kemudian untuk pengembangan professional guru berkaitan dengan pemberian informasi kepada guru, pembuatan progam

pengembangan, pemberian teladan, pembinaan guru, dan penegakkan kedisiplinan.[7]

Menurut Basri pelatihan guru berkaitan dengan peningkatan profesi secara individual dan peningkatan profesi melalui iklim organisasi. peningkatan profesi secara individual terdiri dari peningkatan kompetensi pengetahuan, peningkatan pembelajaran, dan peningkatan kedisiplin. Selanjutnya peningkatan profesi melalui iklim organisasi terdiri dari peningkatan kerjasama dan pemecahan masalah.[8] Suparno berpendapat pelatihan guru berkaitan dengan keterampilan guru dalam pembelajaran, yang terdiri dari penerapan metode pembelajaran dan penerapan strategi pembelajaran.[9] Sedangkan menurut Aji, pelatihan guru berkaitan dengan memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi. Misalnya penggunaan IT dan penggunaan media pembelajaran.[10]

Menurut penjelasan para ahli di atas, jelas bahwa faktor internal dari dalam sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berkaitan dengan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah dan pelatihan guru yang diterima oleh guru. Seorang kepala madrasah alangkah baiknya selalu melakukan supervisi akademik supaya kualitas pendidik atau guru di madrasah akan menjadi lebih baik. Begitu juga dengan mengikut sertakan pendidik atau guru dalam kegiatan pelatihan guru baik MGMP dan lain sebagainya yang menumbuhkan potensi guru. Sangat penting

---

[7] Supardi, *Kinerja Guru*…, 25
[8] Hasan Basri dan Rusdiana, *Manajemen Pendidikan*…, 32
[9] Aris Suparno, *Konstribusi Pelatihan Guru…,* 54
[10] Unggul Bayu Aji, *Pengaruh Pelatihan*…, 96

dilakukannya supervisi akademik dan mengikut sertakan guru ke dalam pelatihan guru karena hal ini juga akan berdampak langsung kepada output sekolah yaitu peserta didik. Karena apabila potensi pendidik atau guru dalam lembaga pendidikan tersebut kondusif, maka otomatis kinerja guru akan baik pula. Dan sebaliknya, apabila potensi pendidik atau guru tidak bisa berkembang, kinerja guru yang berada pada lembaga pendidikan tersebut tidak akan baik.

E. Pengaruh supervisi akademik dan iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN se-Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan uji hipotesis pada bab sebelumnya variabel bebas supervisi akademik dan iklim sekolah mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel terikat kinerja guru sebesar 65%. Sisanya sebesar 35% diterangkan oleh faktor-faktor lain di luar regresi. Ada pengaruh supervisi akademik dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di MTsN se-Kabupaten Tulungagung ditunjukkan dari nilai F_{hitung} (92,324) > F_{tabel} (1,390) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji serempak (uji F) diperoleh nilai 0,000, dengan demikian nilai signifikasi yang diperoleh lebih kecil dari pada probabilitas *a* yang ditetapkan (0,000 < 0,05). Jadi dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di MTsN se Kabupaten Tulungagung.

Menurut Supardi supervisi akademik berkaitan dengan pengembangan kurikulum, observasi, dan pengembangan professional guru. Pengembangan kurikulum terdiri dari pengembangan tujuan kurikulum/pembelajaran, pengembangan bahan ajar, pengembangan strategi pembelajaran, pengembangan media pembelajaran, dan pengembangan evaluasi pembelajaran. Selanjutnya observasi berkaitan dengan pelaksanaan supervisi akademik yaitu praobservasi, pelaksanaan observasi, dan pasca observasi. Kemudian untuk pengembangan professional guru berkaitan dengan pemberian informasi kepada guru, pembuatan progam pengembangan, pemberian teladan, pembinaan guru, dan penegakkan kedisiplinan.[11]

Supardi berpendapat iklim sekolah berkaitan dengan (1) kualitas kepemimpinan yang terdiri dari dukungan kepala sekolah, pengambilan keputusan, dan perhatian kepala sekolah. (2) Komunikasi timbal balik yang berkaitan dengan bimbingan belajar dan rasa persaudaraan. (3) Intensif yang adil, berkaitan dengan pemberian upah, dan pemberian penghargaan. (4) dinamisasi dan penyelesaian konflik yang berkaitan dengan kekeluargaan dan diskusi. (5) peningkatan hubungan kerja yang berkaitan dengan peningkatan semangat tim dan keterbukaan.[12] Sedangkan Sunarto berpendapat iklim sekolah berkaitan dengan (1) sarana dan prasarana misalnya penyediaan ruang kelas, penyediaan media pembelajaran, penyediaan perpustakaan, dan

[11] Supardi, *Kinerja Guru*…, 25
[12] Supardi, *Kinerja Guru*…, 38

penyediaan tempat parkir. (2) Norma yang berkaitan dengan penerapan peraturan sekolah dan penerapan sangsi pelanggaran.[13]

Menurut penjelasan para ahli di atas, jelas bahwa faktor internal dari dalam sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berkaitan dengan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah dan iklim sekolah yang diterima oleh guru dilingkungan mereka mengajar. Seorang kepala madrasah alangkah baiknya selalu melakukan supervisi akademik supaya kualitas pendidik atau guru di madrasah akan menjadi lebih baik. Tidak hanya melakukan supervisi, tetapi kepala madrasah hendaknya memperhatikan iklim sekolah yang berada di madrasah tersebut. Iklim sekolah yang dijelaskan para ahli di atas sangat berpengaruh terhadap kinerja. Misalnya penegasan norma yang ada di madrasah tersebut. Norma harus ditegaskan karena norma sebagai acuan untuk warga madrasah bertingkah laku supaya tidak ada yang menyimpang. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama supervisi akademik dan iklim sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MTsN se Kabupaten Tulungagung.

F. Pengaruh pelatihan guru dan iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN se-Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan uji hipotesis pada bab sebelumnya variabel bebas pelatihan guru dan iklim sekolah mampu menerangkan atau memprediksi

[13] Sunarto, Djumadi Purwoatmodjo, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan…,* 20

nilai variabel terikat kinerja guru sebesar 59%. Sisanya sebesar 41% diterangkan oleh faktor-faktor lain di luar regresi. Ada pengaruh pelatihan guru dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di MTsN se-Kabupaten Tulungagung ditunjukkan dari nilai F_{hitung} (73,655) > F_{tabel} (1,390) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji serempak (uji F) diperoleh nilai 0,000, dengan demikian nilai signifikasi yang diperoleh lebih kecil dari pada probabilitas *a* yang ditetapkan (0,000 < 0,05). Jadi dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan guru dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di MTsN se Kabupaten Tulungagung.

Menurut Basri pelatihan guru berkaitan dengan peningkatan profesi secara individual dan peningkatan profesi melalui iklim organisasi. peningkatan profesi secara individual terdiri dari peningkatan kompetensi pengetahuan, peningkatan pembelajaran, dan peningkatan kedisiplin. Selanjutnya peningkatan profesi melalui iklim organisasi terdiri dari peningkatan kerjasama dan pemecahan masalah.[14] Sedangkan menurut Supardi berpendapat iklim sekolah berkaitan dengan (1) kualitas kepemimpinan yang terdiri dari dukungan kepala sekolah, pengambilan keputusan, dan perhatian kepala sekolah. (2) Komunikasi timbal balik yang berkaitan dengan bimbingan belajar dan rasa persaudaraan. (3) Intensif yang adil, berkaitan dengan pemberian upah, dan pemberian penghargaan. (4) dinamisasi dan penyelesaian konflik yang berkaitan dengan kekeluargaan dan

[14] Hasan Basri dan Rusdiana, *Manajemen Pendidikan*…, 32

diskusi. (5) peningkatan hubungan kerja yang berkaitan dengan peningkatan semangat tim dan keterbukaan.[15]

Jelas menurut penjelasan para ahli di atas, bahwa faktor internal dari dalam sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berkaitan dengan pelatihan guru yang dilakukan oleh kepala madrasah dan iklim sekolah yang diterima oleh guru dilingkungan mereka mengajar. Seorang kepala madrasah alangkah baiknya selalu memperhatikan kualitas pendidik atau guru di madrasah supaya menjadi lebih baik.

Pelatihan guru sangat dibutuhkan untuk memperbaiki kualitas guru untuk kemajuan pendidikan. Begitu pula dengan iklim sekolah, secara tidak langsung iklim sekolah banyak mempengaruhi kualitas warga madrasah terutama dalam penelitian ini adalah guru. Iklim sekolah senantiasa harus diperhatikan oleh kepala madrasah guna untuk meningkatkan kualitas pendidik atau guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama pelatihan guru dan iklim sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MTsN se Kabupaten Tulungagung.

G. Pengaruh supervisi akademik, pelatihan guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN se-Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan uji hipotesis pada bab sebelumnya variabel bebas supervisi akademik, pelatihan guru, dan iklim sekolah mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel terikat kinerja guru sebesar 65%. Sisanya

[15] Supardi, *Kinerja Guru*…, 38

sebesar 35% diterangkan oleh faktor-faktor lain di luar regresi. Ada pengaruh supervisi akademik, pelatihan guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di MTsN se-Kabupaten Tulungagung ditunjukkan dari nilai F_{hitung} (61,173) > F_{tabel} (1,390) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji serempak (uji F) diperoleh nilai 0,000, dengan demikian nilai signifikasi yang diperoleh lebih kecil dari pada probabilitas *a* yang ditetapkan (0,000 < 0,05). Jadi dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik, pelatihan guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di MTsN se Kabupaten Tulungagung.

Kualitas kinerja guru sangat berpengaruh terhadap terwujudnya keberhasilan pendidikan di sekolah. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi diharapkan lebih produktif dan keberhasilan kerjanya tinggi. Sebaliknya guru yang kinerjanya rendah dapat menyebabkan kurang produktif dan keberhasilan kerjanya rendah. Perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru sangatlah banyak. Keberhasilan seorang guru tidak terlepas dari faktor internal maupun faktor eksternal. Seperti halnya yang dibahas pada penelitian ini, kinerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu supervisi akademik, pelatihan guru, dan iklim sekolah. Selain ketiga faktor eksternal tersebut, masih banyak faktor – faktor eksternal yang lain yang mungkin lebih dominan dapat mempengaruhi kinerja guru.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah. Kinerja guru dapat diartikan

sebagai kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.[16] Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, oleh karena itu sangat perlu diperhatikan hal-hal atau faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru demi mewujudkan tujuan pendidikan dan mutu pendidikan yang lebih baik.

[16] *Ibid.*, 39-40