

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa kini diseluruh dunia telah timbul pemikiran baru terhadap status pendidikan. Pendidikan diterima dan dihayati sebagai kekayaan yang sangat berharga dan benar-benar produktif, sebab pekerjaan produktif pada masa kini adalah pekerjaan yang didasarkan pada akal bukan tangan. Pembentuk orang-orang terdidik merupakan modal yang paling penting bagi suatu bangsa. Oleh karena itu, hampir semua negara dewasa ini menjadikan pendidikan sebagai pokok perhatian. Apabila setelah ada kepercayaan bahwa pendidikan adalah satunya-satunya jalan menuju hidup berguna dan produktif. Dipandang dari segi negara, pendidikan adalah jalan menuju kemakmuran dan kemajuan serta eksistensi suatu negara.¹

Pendidikan juga merupakan hal yang urgen dalam kehidupan manusia. Manusia dapat berkembang dengan baik dikarenakan pendidikan. Bila semakin tinggi pendidikannya maka semakin teratur dan terencana pula kehidupan yang digumulinya. Begitu juga dalam dunia pendidikan khususnya lembaga pendidikan Islam, perlu adanya pendidikan yang teratur dan dimanajemen

¹ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum (Tingkat Satuan Pendidikan KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 9-10.

secara baik. Sebab dengan dimanajemen secara baik, akan berjalan dan berkembang dengan pesat lembaga pendidikan yang dikelola.²

Lembaga pendidikan selalu mengalami pasang surut dalam usaha mencapai kemajuannya, karena berbagai kendala. Kendala tersebut ada yang bisa diatasi dan ada pula yang tidak bisa diatasi. Hal itu timbul dari faktor internal lembaga pendidikan maupun berasal dari faktor eksternal. Dari sisi faktor internal lebih banyak berasal dari kemampuan seorang kepala madrasah dalam memimpin suatu lembaga pendidikan untuk menjalankan roda kepemimpinannya dalam rangka mencapai visi dan misinya.³

Jika dilihat dari pengertiannya, kepemimpinan merupakan suatu bentuk hubungan sekelompok orang, hubungan antara yang dipimpin dengan yang memimpin. Dimana hubungan tersebut mencerminkan seseorang atau kekuasaan yang ada pada orang yang memimpin. Sedangkan kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan yang sangat besar dalam mengembangkan kualitas pendidikan dimadrasah. Berkembangnya semangat kerja, kerjasama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan serta perkembangan kualitas profesional guru-guru yang dipimpinnya banyak ditentukan oleh kualitas pembinaan dan dorongan yang diberikan oleh kepala madrasah.⁴

² Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm. 221.

³ Zamroni, *Paradigma Pendidikan Indonesia*, (Bandung: Bigraf Publising, 2007), hlm. 144.

⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2003), hlm. 103.

Dalam rangka peningkatan mutu pendidikan pada suatu jenjang pendidikan, sangat diperlukan pelaksanaan supervisi. Supervisi dalam pendidikan adalah suatu proses pemberian bimbingan dari pihak yang berkompeten kepada guru-guru dan personalia sekolah lainnya yang langsung menangani belajar peserta didik untuk memperbaiki situasi belajar mengajar agar peserta didik dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang lebih meningkat.⁵ Uraian mengenai supervisi dijelaskan pula didalam Al-Qur'an Surah An-Nisa' ayat 1 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا (١)

Artinya : “Wahai manusia bertakwalah kepada tuhanmu yang telah menciptakan kamu dari diri yang satu (Adam), dan (Allah) menciptakan pasangannya (Hawa) dari (dirinya), dan dari keduanya Allah memperkembangbiakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. Bertakwalah kepada Allah yang dengan nama-Nya kamu saling meminta dan (periharalah) hubungan kekeluargaan. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi” (Al-Qur'an Surah An-Nisa' ayat 1).⁶

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap langkah maupun nafas kita, kita akan selalu diawasi oleh Allah. Ketika Allah mengawasi hambanya tidak diragukan lagi keadilannya. Berbeda dengan pengawasa manusia, mungkin ada segelintir pengawasan yang tidak memenuhi prosedur. Hal inilah yang membuat kita termotivasi bahwa kita diawasi bukan hanya di dunia saja, akan tetapi juga di akhirat.

⁵ Ahmad Azhari, *Supervisi Rencana Program Pembelajaran*, (Ciputat: Rian Putra, 2003), hlm. 1.

⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya (Edisi yang Disempurnakan)*, (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), hlm. 62.

Sebagaimana lembaga pendidikan merupakan sebuah organisasi, faktor supervisi dan motivasi menarik untuk dikaji. Supervisi dan motivasi yang mengarah pada bimbingan kinerja dapat menggerakkan kreatifitas kerja. Sehingga seorang pemimpin yaitu kepala madrasah harus berusaha meningkatkan kinerja mengajar guru dengan cara mengadakan supervisi dan motivasi terhadap guru, dengan menetapkan kinerja mengajar guru yang dilakukan berdasarkan standar patokan yang sudah disusun.⁷ Oleh karena itu, kepala madrasah harus meninjau standar yang ada, atau menyusun standar yang baru jika diperlukan. Karena kinerja mengajar guru merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam mengelola lembaga pendidikan.

Supervisi merupakan aktivitas yang menentukan kondisi yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Tugas kepala madrasah sebagai supervisor salah satunya yaitu menentukan apa saja yang diperlukan bagi kemajuan lembaga pendidikan yang di pimpinnya sehingga tujuan-tujuan lembaga pendidikan dapat tercapai semaksimal mungkin.⁸ Kompetensi supervisi kepala madrasah berdasarkan Permendiknas nomor 13 tahun 2007 meliputi tugas merencanakan program supervisi akademik dalam rangka profesionalitas guru, yaitu melaksanakan supervisi terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat serta menindak

⁷ Wahab A dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, (Yogyakarta: Arr-Ruzz, 2011), hlm. 144.

⁸ M Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 155.

lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan kinerja dan profesionalisme guru.⁹

Di dalam melaksanakan tugasnya selain membutuhkan supervisi kepala madrasah, guru sangat membutuhkan adanya dorongan atau motivasi dari kepala madrasah. Sebab hal ini merupakan modal penting, karena kebijakan yang diambil oleh kepala madrasah mempunyai dampak positif dan negatif bagi bawahannya. Oleh karena itu, kepala madrasah harus bisa memotivasi bawahannya sedemikian rupa dalam melaksanakan tugasnya agar berdampak baik bagi lembaga pendidikan maupun guru itu sendiri.¹⁰

Motivasi kerja pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu dorongan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu, tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Kepala madrasah sebagai motivator harus selalu menimbulkan dorongan kerja dan motivasi kerja yang tinggi kepada pegawai guna melaksanakan tugas-tugasnya.¹¹

Guru di lembaga pendidikan merupakan salah satu unsur atau faktor yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu lembaga pendidikan di samping unsur lainnya, seperti peserta didik dan fasilitas pendidikan.¹² Guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya

⁹ *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 13 tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah*, (Bandung: Citra Umbara, 2007)

¹⁰ Widji Astuti, *Bahan Ajar MSDM Pendidikan*, (Program Pascasarjana UIN Malang, 2008), hlm. 65.

¹¹ M. Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Teras, 2010), hlm. 31-32.

¹² Binti Maunah, *Landasan Pendidikan*, (Yogyakarta: Teras, 2019), hlm. 139.

sebagai pendidik di lembaga pendidikan, sangat ditentukan oleh supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah dan motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah guna untuk menumbuhkan semangat kerja yang tinggi. Sehingga dapat tercapai keberhasilan proses belajar mengajar yang ada di lembaga pendidikan.

Mengingat pentingnya keterlibatan guru dalam lembaga pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, sehingga perlu adanya pengembangan kinerja guru untuk menjamin proses belajar mengajar yang berkualitas. Meningkatkan kinerja guru akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, supervisi dan motivasi kepala madrasah akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi.¹³

Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.¹⁴ Kepala madrasah sebagai pemimpin berpengaruh dalam menentukan kemajuan lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Oleh karena itu, kepala madrasah yang baik dapat mengupayakan peningkatan kinerja bawahan melalui pembinaan dan memberikan dorongan terhadap tenaga pendidikan maupun tenaga kependidikan.

¹³ Wibowo, *Manajemen Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 321.

¹⁴ Barnawi dan Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Arr-Ruzz Media, 2012), hlm. 14.

Kinerja mengajar guru menunjukkan suatu penampilan kerja seorang guru dalam menjalankan peran sebagai pengajar dan fungsinya dalam lembaga pendidikan. Banyak faktor yang mempengaruhinya, sehingga apabila diterapkan pada peran guru sebagai pengajar, maka bagaimana seorang guru melakukan proses belajar mengajar mulai dari perencanaan sampai evaluasi.¹⁵ Dalam hal ini, perencanaan pengajaran yang bisa dilakukan oleh seorang guru yaitu salah satunya penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), sedangkan evaluasi pengajaran yang bisa dilakukan oleh seorang guru salah satunya yaitu memberikan tugas kepada peserta didik diakhir proses belajar mengajar.

Disini guru dan kepala madrasah memiliki peranan yang signifikan terutama dalam mengajar ilmu pengetahuan, ketrampilan dan sikap guna terbentuknya kepribadian yang baik. Itu berarti, kegiatan mengajar di sekolah merupakan inti dari kegiatan madrasah. Hal ini terkait dengan tujuan belajar adalah dalam rangka mengubah tingkah laku siswa setelah menerima, memahami dan menghayati materi pelajaran yang telah diajarkan oleh guru.¹⁶ Untuk itu guru perlu memiliki banyak pengalaman serta perkembangan profesinya dibidang mengajar. Seperti ditegaskan oleh Nana Sudjana dalam kutipan berikut:

Kehadiran guru dalam proses belajar mengajar atau pengajaran masih tetap memegang peranan penting. Peranan guru dalam proses pengajaran belum dapat digantikan oleh mesin, radio, tape recorder ataupun oleh komputer yang paling modern sekalipun. Masih terlalu banyak unsur-unsur manusiawi seperti sikap, sistem nilai, perasaan, motivasi,

¹⁵ Mulyadi, *Supervisi Akademik*, (Malang: Madani, 2018), hlm. 171-172.

¹⁶ Syafaruddin dan Irwan Nasution, *Manajemen Pembelajaran*, (Ciputat: Ciputat Pers, 2005), hlm. 55-56.

kebiasaan, dan lain-lain yang diharapkan merupakan hasil dari proses pengajaran, tidak dapat dicapai melalui alat-alat tersebut. Di sinilah kelebihan manusia dalam hal ini guru dari alat-alat atau teknologi yang diciptakan manusia untuk membantu dan mempermudah kehidupannya.¹⁷

Dari uraian diatas, dapat diketahui bahwa tugas seorang guru amatlah berat, sehingga dalam menjalankan profesinya khususnya di bidang pengajaran diperlukan adanya binaan, bimbingan dari orang yang lebih mampu dan berkompeten, yaitu kepala sekolah sebagai supervisor dan motivator, yang mana salah satu tugasnya adalah memberi supervisi dan motivasi kepada guru-guru yang menjadi tanggung jawabnya.

Seperti halnya di MTsN 4 Kediri, dalam lembaga ini awalnya seorang guru melaksanakan tugas dan perannya hanya sebagai formalitas. Akan tetapi dengan adanya supervisi yang dilakukan kepala madrasah, dan motivasi kerja yang diberikan kepala madrasah terhadap guru, dengan bertahap maka kinerja mengajar guru mulai meningkat. Salah satu supervisi yang dilakukan kepala madrasah MTsN 4 Kediri yaitu mengadakan rapat rutin yang berkaitan dengan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). Sedangkan motivasi kerja yang diberikan kepala madrasah terhadap guru, salah satunya yaitu saling mengingatkan ketika guru tidak disiplin kerja dalam KBM.

Berdasarkan dari kenyataan dan uraian diatas, dengan kegiatan pemberian supervisi dan motivasi kerja yang dilakukan oleh kepala madrasah sebagai pengelola dan pemimpin lembaga, diharapkan dapat meningkatkan kinerja

¹⁷ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2000), hlm. 12.

mengajar guru. Untuk itu kepala madrasah sebagai supervisor dan motivator perlu memiliki sejumlah ketrampilan dalam melaksanakan.

Penulis memilih obyek penelitian di MTsN 4 Kediri karena lembaga ini memiliki kualitas pengajaran yang cukup baik. Terbukti dengan adanya peserta didik yang berprestasi, yaitu meraih juara 1 KSM (Kompetensi Sains Madrasah) biologi tingkat nasional, KSM fisika juara 3 tingkat kabupaten, dan KSM matematika harapan 1 tingkat kabupaten.

Atas dasar inilah penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Kediri”***

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dianalisis identifikasi masalahnya meliputi:

- a. Kurangnya bimbingan dan pengarahan yang dilakukan kepala madrasah terhadap guru tentang media dan metode yang digunakan dalam kegiatan mengajar
- b. Rendahnya motivasi yang diberikan kepala madrasah terhadap guru dalam melaksanakan kegiatan mengajar secara maksimal
- c. Pengembangan media pengajaran yang dilakukan belum dilakukan secara maksimal
- d. Minimnya kesadaran dari seorang guru mengenai pentingnya dan manfaat kegiatan mengajar yang dilakukan
- e. Guru belum secara maksimal dalam memahami dan memilih metode pembelajaran yang tepat dalam kegiatan mengajar
- f. Kurangnya rasa kekeluargaan dan kekompakan dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan oleh lembaga pendidikan.

2. Batasan Masalah

Untuk mempermudah penelitian ini, penulis membatasi masalah yang di teliti sebagai berikut:

- a. Hubungan supervisi kepala madrasah terhadap motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Kediri

- b. Pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Kediri
- c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Kediri
- d. Pengaruh supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Kediri.

C. Rumusan Masalah

1. Adakah hubungan yang signifikan antara supervisi kepala madrasah (X_1) dengan motivasi kerja (X_2) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Kediri?
2. Adakah pengaruh supervisi kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja mengajar guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Kediri?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja kepala (X_2) terhadap kinerja mengajar guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Kediri?
4. Adakah pengaruh supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja (X_1, X_2) terhadap kinerja mengajar guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Kediri?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara supervisi kepala madrasah terhadap motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Kediri
2. Untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Kediri

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Kediri
4. Untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Kediri.

E. Kegunaan Penelitian

Selanjutnya apabila penelitian ini berhasil dengan baik, diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan baik manfaat secara teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap teori ilmu pengetahuan secara umum dan memperkuat teori ilmiah lainnya dengan bukti dan data-data faktual yang peneliti alami melalui penelitian.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Kepala Madrasah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepala madrasah untuk selalu meningkatkan pemberian supervisi dan motivasi kerja pada guru dalam rangka peningkatan kinerja mengajar di lembaga yang dipimpinnya.

b. Bagi guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan kepada para guru untuk meningkatkan kinerja mengajar melalui peningkatan supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja.

c. Bagi peneliti yang akan datang

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai petunjuk dan bahan pertimbangan serta referensi dalam penelitian lebih lanjut dan khususnya bagi peneliti yang berkaitan erat dengan permasalahan penelitian ini.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari dua penggalan kata "*hypo*" yang artinya "dibawah" dan "*thesa*" yang artinya "kebenaran". Sugiyono juga mendefinisikan hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.¹⁸ Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara penelitian, yang kebenarannya akan dibuktikan dalam penelitian tersebut.

Adapun hipotesis menurut latar belakang dan rumusan masalah, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 : "tidak ada hubungan yang signifikan antara supervisi kepala madrasah (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2)".

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 64.

H_a : “ada hubungan yang signifikan antara supervisi kepala madrasah (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2)”.

2. H_0 : “tidak ada pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja mengajar guru (Y)”.

H_a : “ada pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja mengajar guru (Y)”.

3. H_0 : “tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja mengajar guru (Y)”.

H_1 : “ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja mengajar guru (Y)”.

4. H_0 : “tidak ada pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja (X_1, X_2) terhadap kinerja mengajar guru (Y)”.

H_1 : “ada pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja (X_1, X_2) terhadap kinerja mengajar guru (Y)”.

G. Penegasan Istilah

Untuk lebih memperjelas dan memberi kemudahan dalam pembahasan serta untuk menghindari kesalah fahaman maksud dari skripsi ini, maka penulis perlu memperjelas istilah penting dalam judul skripsi ini secara konseptual dan operasional, adapun istilah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Secara Konseptual

a. Supervisi Kepala Madrasah

Supervisi kepala madrasah adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai madrasah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.¹⁹

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.²⁰

c. Kinerja Mengajar Guru

Kinerja mengajar guru adalah hasil dalam kegiatan mengajar yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan.²¹

2. Secara Operasional

Secara operasional penelitian ini meneliti pengaruh supervisi dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru di MTsN 4 Kediri. Secara operasional yang dimaksud pengaruh supervisi dan motivasi kerja adalah kemampuan kepala madrasah dalam memberikan bimbingan serta dorongan sehingga muncul motivasi dalam diri seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, khususnya dalam kegiatan mengajar yang diteleki menggunakan angket. Angket yang dibagikan terdiri menjadi 3 variabel yaitu supervisi

¹⁹ M Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan...*, hlm. 76.

²⁰ Husaini Usman, *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 274.

²¹ Asf Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hlm. 155-156.

kepala madrasah, motivasi kerja, dan kinerja mengajar guru. Kemudian dianalisis secara statistik untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan kemudahan mengenai gambaran umum skripsi ini, maka peneliti perlu mengemukakan sistematika penulisan skripsi. Skripsi ini terdiri dari enam bagian/bab yang masing-masing diperinci menjadi sub-sub bab yang sistematis dan saling berkaitan yaitu sebagai berikut:

Bab I, berisi tentang pendahuluan. Bab ini meliputi latar belakang masalah, untuk mengemukakan penjelasan secara teoritis mengapa penelitian ini perlu dilakukan dan apa yang melatarbelakanginya. Kemudian identifikasi masalah dan pembatasan masalah, untuk menjelaskan tentang kemungkinan-kemungkinan cakupan yang dapat muncul dalam penelitian. Kemudian dilakukan pembatasan ruang lingkup permasalahan dalam rangka menetapkan batas-batas masalah secara jelas. Setelah itu, rumusan masalah. Yang dimaksud rumusan masalah adalah mempertegas pokok-pokok masalah yang akan diteliti agar lebih fokus. Kemudian dilanjutkan dengan tujuan dan kegunaan penelitian yaitu untuk menguraikan pentingnya penelitian ini. Sedangkan hipotesis penelitian untuk menunjukkan jawaban sementara dari penelitian ini. Kemudian penegasan istilah untuk menjelaskan baik secara konsep maupun operasional dari variabel. Dan yang terakhir yaitu sistematika pembahasan

untuk menjelaskan urutan yang akan dibahas dalam penyusunan laporan penelitian ini.

Bab II, berisi tentang landasan teori untuk mendeskripsikan secara teoritis tentang objek yang diteliti. Kemudian penelitian terdahulu untuk membandingkan antara skripsi penulis dengan skripsi yang sejenis tapi berbeda judul dan dilanjut dengan kerangka berfikir.

Bab III, berisi tentang metode penelitian yang terdiri dari rancangan penelitian untuk menjelaskan bagaimana peneliti memilih pendekatan dan jenis penelitian. Selanjutnya tentang variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan menjadi obyek penelitian. Kemudian populasi, sampel, dan sampling. Setelah itu ada kisi-kisi instrumen, instrumen penelitian, sumber data. Dilanjut dengan teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV, berisi tentang hasil penelitian yang berisi tentang deskripsi karakteristik data pada masing-masing variabel dan uraian tentang hasil pengujian hipotesis.

Bab V, merupakan inti dari penelitian yang berisi tentang pembahasan mengenai masalah yang diteliti yaitu “Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Kediri”

Bab VI, yaitu penutup, pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian. Saran-saran tentang hasil penelitian juga disampaikan dalam bab ini agar dipertimbangkan mengenai masukan dari penelitian. Pada bagian akhir terdapat daftar pustaka dan lampiran-lampiran terkait dengan penelitian, surat

pernyataan keaslian tulisan, biodata penulis, surat ijin, dan tentang lembaga pendidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Kediri, daftar riwayat hidup.