

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

Adapun deskripsi teori yang meliputi penelitian tentang supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja mengajar guru yaitu sebagai berikut:

1. Supervisi Kepala Madrasah

a. Pengertian Supervisi

Menurut Mulyasa, supervisi secara etimologi berasal dari kata “super” dan “visi” yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau melihat dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas dan kinerja bawahan.¹

Menurut arti kata, supervisi dapat diterjemahkan dengan melihat dari atas atau melihat dari kelebihan. Jadi, kata supervisi searti dengan pengawas, tetapi dengan pengertian yang sedikit berbeda dari pengawas sebagai *controlling*. Kata supervisi pada hakikatnya mengandung makna peningkatan mutu pendidikan.²

Adapun menurut Burhanudin, supervisi yaitu “bantuan mengembangkan situasi belajar mengajar kearah yang lebih baik, dengan jalan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada guru dan pegawai

¹ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 239.

² Abdul Hadis dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011) hlm. 239.

lainnya untuk meningkatkan kualitas kerja mereka dibidang pengajaran dengan berbagai aspeknya.³

Hadar Nawawi berpendapat bahwa, supervisi yaitu “pelayanan yang disediakan pemimpin untuk membantu agar semakin cakap atau terampil dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sesuai dengan tuntunan perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dibidang tugasnya tersebut.⁴

Dalam kaitannya dengan manajemen dan kepemimpinan kepala madrasah, supervisi ditekankan pada pembinaan dan peningkatan kemampuan dan kinerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dimadrasah dalam melaksanakan tugas. Menurut M. Ngalim Purwanto dalam bukunya yang berjudul “Administrasi dan Supervisi Pendidikan” mengungkapkan bahwa

Supervisi merupakan segala usaha yang dilakukan kepala madrasah dalam memimpin tenaga pendidik dan kependidikan lainnya, untuk memperbaiki pengajaran yang meliputi revisi tujuan pendidikan, bahan pengajaran, dan metode mengajar, serta evaluasi pengajaran.⁵

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala madrasah adalah suatu bentuk layanan, bimbingan, bantuan, dan pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk mengembangkan , memperbaiki, dan peningkatan kualitas mengajar guru. Dalam hal itu pengembangan berbagai pengalaman, pengetahuan,

³ Burhanudin, *Kepemimpinan Kepala sekolah dalam Era Otonomi Pendidikan*, (Malang, 2006), hlm. 185.

⁴ Hadar Nawawi, *Administrasi Sekolah*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), hlm. 196.

⁵ M Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 239.

sikap, dan ketrampilan guru harus dibantu secara profesional sehingga guru tersebut dapat berkembang dalam pekerjaannya.

b. Tujuan Supervisi

Tujuan supervisi ialah memperkembangkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik dan menilai kemampuan guru sebagai pendidik dan mengajar dalam bidang masing-masing yang dapat membantu seorang guru untuk selalu melakukan perbaikan dengan kesadarannya masing-masing. Dengan kata lain tujuan supervisi yaitu membantu guru agar dengan kesadarannya berusaha untuk menjadi guru yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya.⁶

Secara Khusus, Ametumben dalam Mulyasa mengupas tujuan supervisi pendidikan sebagai berikut:⁷

- 1) Membina kepala madrasah dan guru-guru untuk lebih memahami tujuan pendidikan yang sebenarnya dan peran madrasah dalam merealisasikan tujuan tersebut
- 2) Memperbesar kesanggupan kepala madrasah dan guru-guru untuk mempersiapkan peserta didiknya untuk menjadi anggota masyarakat yang lebih efektif
- 3) Membantu kepala madrasah dan guru mengadakan diagnosis secara kritis terhadap aktivitas dan kesulitan belajar mengajar, serta menolong mereka merencanakan perbaikan-perbaikan

⁶ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm. 227.

⁷ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah...*, hlm. 241-242.

- 4) Meningkatkan kesadaran kepala madrasah dan guru serta warga madrasah lain terhadap cara kerja yang demokratis dan komprehensif serta memperbesar kesediaan untuk tolong-menolong
- 5) Memperbesar semangat guru dan meningkatkan motivasi berprestasi untuk mengoptimalkan kinerja secara maksimal dalam profesinya
- 6) Membantu kepala madrasah untuk mempopulerkan pengembangan program pendidikan dimadrasah kepada masyarakat
- 7) Melindungi orang-orang yang disupervisi terhadap tuntutan yang tidak wajar dan kritik yang tidak sehat dari masyarakat
- 8) Membantu kepala madrasah dan guru dalam mengevaluasi aktivitasnya dan kreativitas peserta didik
- 9) Mengembangkan rasa kesatuan dan persatuan diantara guru.

Menurut Abdul Hadis dan Nurhayati dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Mutu Pendidikan” menjelaskan bahwa

Supervisi dari segi tujuan tidak hanya bertujuan untuk memperbaiki kualitas mengajar guru, tetapi juga membina pertumbuhan profesi guru dalam arti luas termasuk didalam pengadaan fasilitas yang menunjang kelancaran proses belajar mengajar. Selain itu, peningkatan mutu pengetahuan dan ketrampilan guru, pemberian bimbingan dan pembinaan dalam hal implementasi kurikulum di lembaga pendidikan, yaitu dalam hal pemilihan dan penggunaan metode pembelajaran, media pengajaran, sumber pengajaran, dan prosedur teknik evaluasi.⁸

Dari paparan tujuan supervisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa supervisi bertujuan untuk mengetahui situasi kegiatan madrasah sesuai tujuan yang telah ditetapkan, dan mengukur usaha yang telah

⁸ Abdul Hadis dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan...*, hlm. 46-47.

dilakukannya. Selain itu supervisi juga bertujuan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki seorang guru secara optimal.

c. Fungsi Supervisi

Menurut Franseth Jane dan Ayer dalam *Encyclopedia of Educational Research* yang dikutip oleh Piet A. Sahertian menerangkan bahwa “Fungsi utama supervisi pendidikan ditujukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran, membina program pengajaran yang ada sebaik-baiknya sehingga selalu ada usaha perbaikan.”⁹

Menurut Ngalim Purwanto dalam bukunya *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* bahwa fungsi supervisi pendidikan yang perlu diketahui oleh para pemimpin pendidikan termasuk kepala madrasah, adalah sebagai berikut:¹⁰

- 1) Dalam bidang kepemimpinan
 - a) Menyusun rencana bersama
 - b) Mengikutsertakan anggota-anggota kelompok (guru dan pegawai) dalam berbagai kegiatan
 - c) Memberi bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan
 - d) Membangkitkan dan memupuk semangat kelompok, atau memupuk moral yang tinggi kepada anggota kelompok
 - e) Mengikutsertakan semua anggota dalam menetapkan keputusan

⁹ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm. 21.

¹⁰ M Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan...*, hlm. 86-87.

- f) Membagi dan mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada anggota kelompok, sesuai dengan fungsi dan kecakapan masing-masing
 - g) Mempertinggi daya kreatif pada anggota kelompok
 - h) Menghilangkan rasa malu dan rasa rendah diri pada anggota kelompok sehingga mereka berani mengemukakan pendapat dengan kepentingan bersama.
- 2) Dalam hubungan manusia
- a) Memanfaatkan kekeliruan atau kesalahan yang dialaminya untuk dijadikan pelajaran demi perbaikan selanjutnya, bagi diri sendiri maupun bagi anggota kelompoknya
 - b) Membantu mengatasi kekurangan atau kesulitan yang dihadapi anggota kelompok, seperti dalam hal kemalasan, merasa rendah diri, acuh tak acuh, dan pesimistis
 - c) Mengarahkan anggota kelompok kepada sikap yang demokratis
 - d) Memupuk rasa saling menghormati di antara sesama anggota kelompok dan sesama manusia
 - e) Menghilangkan rasa curiga antar anggota kelompok.
- 3) Dalam pembinaan proses kelompok
- a) Mengenal masing-masing pribadi anggota kelompok, baik kelemahan maupun kemampuan masing-masing
 - b) Menimbulkan dan memelihara sikap percaya antar sesama anggota maupun antar anggota dan pimpinan

- c) Memupuk sikap dan saling tolong-menolong
 - d) Memperbesar rasa tanggung jawab para anggota kelompok
 - e) Bertindak bijaksana dalam menyelesaikan pertentangan atau perselisihan pendapat di antara anggota kelompok
 - f) Menguasai teknik-teknik memimpin rapat dan pertemuan-pertemuan lainnya.
- 4) Dalam bidang administrasi personel
- a) Memilih personel yang memiliki syarat-syarat dan kecakapan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan
 - b) Menempatkan personel pada tempat dan tugas yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuan masing-masing
 - c) Mengusahakan susunan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan daya kerja serta hasil maksimal.
- 5) Dalam bidang evaluasi
- a) Menguasai dan memahami tujuan-tujuan pendidikan secara khusus dan terinci
 - b) Menguasai dan memiliki norma atau ukuran yang akan digunakan sebagai kriteria penilaian
 - c) Menguasai teknik-teknik pengumpulan data untuk memperoleh data yang lengkap, benar, dan dapat diolah menurut norma yang ada

d) Menafsirkan dan menyimpulkan hasil penilaian sehingga mendapatkan gambaran tentang kemungkinan untuk mengadakan perbaikan.

Sedangkan menurut Sulistyorini dalam bukunya *Manajemen Pendidikan Islam*, ada 3 fungsi supervisi sebagai berikut:¹¹

- 1) Menjalankan aktivitas untuk mengetahui situasi administrasi pendidikan, sebagai kegiatan di sekolah dalam segala bidang
- 2) Menentukan syarat-syarat yang diperlukan untuk menciptakan situasi pendidikan di sekolah
- 3) Menjalankan aktivitas untuk mempertinggi hasil dan untuk menghilangkan hambatan.

Pada dasarnya fungsi supervisi yaitu untuk mengetahui setiap pekerjaan yang dilaksanakan agar mencapai suatu hasil kerja yang sesuai dengan aturan dan norma yang telah ditetapkan. Menurut Pupoh Fathurrohman dalam bukunya yang berjudul “Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran” mengungkapkan bahwa

Fungsi sentral supervisi adalah supervisi menuju ke arah perbaikan dan peningkatan situasi pendidikan dan pengajaran pada umumnya, khususnya perbaikan dan peningkatan mutu belajar peserta didik melalui bantuan berupa bimbingan atau tuntunan kepada guru untuk melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sebaik-baiknya.¹²

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi supervisi adalah untuk memelihara program pengajaran dengan sebaik-baiknya, salah satunya yaitu untuk memberikan kemudahan dan membantu guru

¹¹ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam...*, hlm. 229.

¹² Pupoh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*, (Bandung : Refika Aditama, 2011), hlm. 35.

untuk meningkatkan potensi yang dimiliki guru secara maksimal, dan meningkatkan kinerja mengajar guru.

d. Prinsip-Prinsip Supervisi

Seorang pemimpin pendidikan yang berfungsi sebagai supervisor dalam melaksanakan supervisi hendaknya bertumpu pada prinsip supervisi, berikut beberapa prinsip pokok tentang supervisi modern antara lain:¹³

- 1) Supervisi merupakan bagian integral dari program pendidikan, ia adalah pelayanan yang bersifat kerjasama
- 2) Semua guru memerlukan dan berhak atas bantuan supervisi
- 3) Supervisi hendaknya disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan perseorangan dari personil madrasah
- 4) Supervisi hendaknya membantu menjelaskan tujuan dan sasaran pendidikan, dan hendaknya menerangkan implikasi dari tujuan dan sasaran itu
- 5) Supervisi seharusnya membantu memperbaiki sikap dan hubungan dari semua anggota staf madrasah, dan hendaknya membantu dalam pengembangan hubungan madrasah dengan masyarakat yang baik
- 6) Tanggung jawab bagi pengembangan program supervisi berada pada kepala madrasah bagi lembaga yang dipimpinnya dan pada pengawas bagi madrasah yang berada di wilayahnya

¹³ *Ibid*, hlm. 229-230.

- 7) Harus ada dana yang memadai bagi program kegiatan supervisi dalam anggaran tahunan
- 8) Efektivitas program supervisi hendaknya dinilai secara periodik oleh para peserta
- 9) Supervisi hendaknya membantu menjelaskan dan menerapkan dalam praktek penemuan penelitian pendidikan.

e. Teknik Supervisi

Kepala madrasah dalam melakukan supervisi hendaknya dapat memilih teknik-teknik supervisi yang tepat, sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Untuk kepentingan tersebut, dapat diuraikan beberapa teknik supervisi, yaitu:¹⁴

1) Kunjungan dan Observasi Kelas

Kunjungan dan observasi kelas sangat bermanfaat untuk mendapatkan informasi tentang proses belajar mengajar secara langsung, baik yang menyangkut kelebihan maupun kekurangan dan kelemahannya. Melalui teknik ini, kepala madrasah dapat mengamati secara langsung kegiatan guru dalam melakukan tugas utamanya, mengajar, penggunaan alat, metode, teknik mengajar secara keseluruhan dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya.

2) Pembicaraan Individu

Kunjungan kelas dan observasi kelas pada umumnya dilengkapi dengan pembicaraan individual antara kepala madrasah dan guru.

¹⁴ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah...*, hlm. 245-247.

Pembicaraan individual dapat pula dilakukan tanpa harus melakukan kunjungan kelas terlebih dahulu jika kepala madrasah merasa bahwa guru memerlukan bantuan atau guru itu sendiri yang merasa perlu bantuan. Pembicaraan individual merupakan salah satu alat supervisi penting karena kepala madrasah dapat bekerja secara individual dengan guru dalam memecahkan masalah pribadi yang berhubungan dengan proses belajar-mengajar.

3) Diskusi Kelompok

Diskusi kelompok adalah suatu kegiatan mengumpulkan sekelompok orang dalam situasi tatap muka dan interaksi lisan untuk bertukar informasi atau berusaha mencapai keputusan bersama. Kegiatan diskusi kelompok di madrasah dapat dikembangkan melalui rapat madrasah untuk membahas bersama-sama masalah pendidikan dan pengajaran di madrasah.

4) Demonstrasi Mengajar

Demonstrasi mengajar ialah proses belajar-mengajar yang dilakukan oleh seorang guru yang memiliki kemampuan dalam hal mengajar sehingga guru lain dapat mengambil hikmah dan manfaatnya. Demonstrasi mengajar bertujuan untuk memberi contoh bagaimana cara melaksanakan proses belajar-mengajar yang baik dalam menyampaikan materi, pendekatan yang digunakan, metode dan media pembelajaran yang digunakan.

5) Perpustakaan Profesional

Salah satu ciri guru profesional yaitu cerminan dalam kemauan dan kemampuan yang dimilikinya untuk belajar secara terus-menerus untuk meningkatkan dan memperbaiki tugas utamanya, yaitu mengajar. Guru hendaknya merupakan kelompok “*reading people*” dan menjadi bagian dari masyarakat belajar, yang menjadikan belajar sebagai kebutuhan hidupnya. Untuk itu, maka diperlukan berbagai sumber belajar yang dapat memenuhi kebutuhan guru, terutama yang berkaitan dengan sumber belajar berupa buku.

Dari uraian di atas masih banyak lagi teknik yang dapat digunakan kepala madrasah untuk mensupervisi. Dari semua teknik supervisi, tidak ada satu teknik tunggal yang bisa memenuhi kebutuhan untuk semua pembinaan guru dimadrasah. Baik buruknya teknik yang digunakan tergantung dengan waktu pelaksanaannya. Sehingga untuk mencapai tujuan supervisi secara optimal, maka perlu adanya penyesuaian teknik yang akan digunakan sesuai dengan kondisi yang ada, agar mendapatkan informasi yang saling melengkapi dan menyempurnakan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata kerja latin *movere* (menggerakkan). Ide tentang penggerak ini tercermin dalam ide-ide

common sense mengenai motivasi, seperti sesuatu yang membuat diri kita memulai pengerjaan tugas, menjaga diri kita tetap mengerjakannya, dan membantu diri kita menyelesaikannya. Akan tetapi, terdapat banyak definisi motivasi dan banyak ketidaksepakatan terkait kepastian sifat dasar motivasi. Meskipun terdapat ketidaksepakatan mengenai kepastian sifat dasar motivasi, definisi umum motivasi adalah suatu proses diinisiasikannya dan dipertahankannya aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan.¹⁵

Menurut Callahan dan Clark yang dikutip oleh Mulyasa mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. Dari pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi.¹⁶

Sedangkan motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.¹⁷ Kebutuhan manusia yang kompleks dapat mempengaruhi seseorang untuk bergerak mencapai dan memenuhi kebutuhan tersebut dengan mengupayakan segala kemampuan.

¹⁵ Dale, Paul, dll, *Motivasi dalam Pendidikan Teori, Penelitian, dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Indeks, 2012), hlm. 6.

¹⁶ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm.120.

¹⁷ Husaini Usman, *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 274.

Menurut Husaini Usman dalam bukunya yang berjudul “Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)” menjelaskan bahwa

Motivasi merupakan proses, bukan *output* atau hasil. Sebagai proses, kita tidak dapat mengamatinya secara langsung, tetapi secara tidak langsung melalui tindakan-tindakan, seperti pilihan kegiatan, usaha-usaha, dan ketabahan. Motivasi membutuhkan kegiatan baik fisik, maupun spikis (mental). Kegiatan fisik, misalnya usaha-usaha, ketabahan, dan penggunaan ketrampilan. Kegiatan mental, misalnya penggunaan pengetahuan, seperti melakukan perencanaan, pengorganisasian, pemantauan, pembuatan keputusan, pemecahan masalah, dan sebagainya. Semua kegiatan tersebut adalah untuk mencapai tujuan.¹⁸

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang mempengaruhi tingkah laku seseorang baik dari dalam maupun luar diri seseorang. Sehingga dapat mengarahkan terhadap suatu tujuan, dan akan mempengaruhi hasil yang akan dicapai. Apabila ada motivasi yang kuat, maka seseorang akan bersungguh-sungguh dalam mencurahkan segala perhatiannya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja dalam lembaga pendidikan penting, dalam tinggi rendahnya produktivitas lembaga pendidikan. Tanpa adanya organisasi maka tujuan lembaga pendidikan tidak akan tercapai secara maksimal.

b. Tujuan Motivasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Bagi seorang manajer, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau memacu para bawahannya agar timbul

¹⁸ *Ibid*, hlm. 275.

keinginan dan kemauannya untuk meningkatkan prestasi sehingga tercapai tujuan pendidikan sesuai dengan yang diharapkan dan ditetapkan di dalam kurikulum madrasah.¹⁹

Sedangkan Tujuan pemberian motivasi dari kepala madrasah kepada guru adalah sebagai berikut:²⁰

- 1) Meningkatkan asosiasi dan integrasi kelompok yaitu guru dan karyawan, serta menjamin keterpaduan
- 2) Menjamin efektivitas dan efisiensi kerja guru dan karyawan
- 3) Meningkatkan partisipasi aktif dan tanggung jawab sosial guru dan karyawan
- 4) Meningkatkan produktivitas semua sektor
- 5) Menjamin terlaksananya realisasi diri dan pengembangan diri pada setiap guru dan karyawan, dan memberi kesempatan untuk melakukan ekspresi bebas.

c. Macam-Macam Motivasi

Membahas tentang macam motivasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Dengan demikian, secara umum motivasi dibagi menjadi 2 macam, yaitu:²¹

¹⁹ M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 73.

²⁰ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan "Apakah Kepemimpinan Abnormal itu"*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 108.

²¹ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 89.

1) Motivasi Instrinsik

Motivasi instrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang, sehingga akan terdorong atau tergerak untuk melakukan tindakan. Misalnya, guru atau karyawan melakukan suatu pekerjaan karena ingin menguasai suatu ketrampilan tertentu yang dipandang akan berguna bagi dirinya.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul dari luar diri seseorang atau adanya rangsangan dari luar. Misalnya, guru atau karyawan bekerja karena ingin mendapat pujian atau ingin mendapat hadiah dari pemimpinnya atau kepala madrasah.

d. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Pada sub bab sebelumnya sudah sedikit dijelaskan bahwa motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi instrinsik dan ekstrinsik, berikut adalah faktor yang mempengaruhi motivasi instrinsik dan ekstrinsik:²²

1) Faktor yang mempengaruhi motivasi instrinsik

a) Adanya kebutuhan

Pada hakikatnya semua tindakan yang dilakukan manusia adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, kebutuhan dapat dijadikan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi.

²² Fathurrohman dan Sulistyorini, *Belajar dan Pembelajaran*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2018), hlm.153-155.

b) Adanya pengetahuan tentang kemajuannya sendiri

Dengan mengetahui kemajuan yang telah diperoleh, berupa prestasi dirinya apakah sudah mengalami kemajuan atau sebaliknya mengalami kemunduran, maka hal itu dapat dijadikan faktor yang mempengaruhi motivasi.

c) Adanya aspirasi atau cita-cita

Kehidupan manusia tidak akan lepas dari aspirasi atau cita-cita. Hal ini tergantung dari tingkat umur manusia itu sendiri. Semakin besar usia seseorang semakin jelas, tegas dan semakin mengetahui jati dirinya dan cita-cita yang diinginkan. Maka aspirasi dan cita-cita akan mendorong bagi seluruh kegiatan.

2) Faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik

a) Ganjaran

Ganjaran adalah alat pendidikan represif yang bersifat positif. Ganjaran diberikan ketika sudah menunjukkan hasil-hasil, baik dalam pendidikannya, tingkah lakunya, maupun prestasi belajarnya.

b) Hukuman

Hukuman adalah alat pendidikan yang tidak menyenangkan dan alat pendidikan yang bersifat negatif. Akan tetapi hukuman juga dapat mendorong seseorang untuk menjadi lebih baik.

c) Persaingan atau kompetensi

Persaingan atau kompetensi dapat digunakan sebagai alat pendorong kegiatan yang akan dilakukan. Persaingan baik individu maupun kelompok dapat menimbulkan motivasi. Akan tetapi persaingan tersebut adalah ke arah positif dan sehat.

Dari beberapa uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yang tumbuh dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Motivasi yang tumbuh dalam diri seseorang merupakan modal penggerak utama dalam melakukan segala sesuatu.

3. Kinerja Mengajar Guru

a. Pengertian Kinerja Mengajar Guru

Kinerja merupakan terjemahan kata *performance* yang secara etimologi *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti penampilan atau melaksanakan, sedangkan kata *performance* berarti *the act of performing execution*, menurut Henry Bosley Woolf, *performance* berarti *the executionary*, dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Oleh karena itu, *performance* sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja.²³

²³ Mulyadi dan Ava Swastika Fahriana, *Supervisi Akademik*, (Malang: Madani, 2018), hlm. 170.

Sedangkan mengajar ialah suatu aktifitas mengatur organisasi dan lingkungannya secara baik dan menghubungkan dengan peserta didik sehingga terjadi proses belajar mengajar.²⁴ Hasibuan dan Moedjiono dalam buku berjudul proses belajar mengajar juga memberi pengertian bahwa mengajar adalah penciptaan sistem yang memungkinkan terjadinya proses belajar mengajar.²⁵

Menurut Asf Jasmani dan Syaiful Mustofa dalam bukunya yang berjudul “Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru” bahwa

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.²⁶

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja mengajar guru adalah kegiatan dalam proses transfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik yang diperlihatkan atau ditampilkan oleh seorang pendidik untuk memperoleh hasil kerja yang optimal, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Kinerja mengajar guru salah satunya dapat dilihat saat guru melaksanakan proses belajar mengajar dengan peserta didik didalam kelas, termasuk persiapannya dalam bentuk perangkat pembelajaran.

²⁴ Muhammad Fathurrohman dan Sulistyorini, *Belajar dan Pembelajaran...*, hlm. 5.

²⁵ Hasibuan dan Moedjiono, *Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002) hlm. 3.

²⁶ Asf Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hlm. 155-156.

b. Indikator Kinerja Guru

Pada organisasi atau unit kerja perlu adanya indikator kinerja yang digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka tercapainya tujuan. Menurut Sadirman indikator kinerja guru diantaranya adalah:²⁷

1) Menguasai Bahan Mengajar

Sebelum tampil di depan kelas, guru terlebih dahulu menguasai bahan apa yang akan didiskusikan dengan peserta didik dan bahan-bahan apa yang dapat mendukung jalannya proses belajar mengajar.

2) Mengelola Progam Pembelajaran

Guru harus mampu mengelola program belajar mengajar, antara lain merumuskan tujuan pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, mengenal kemampuan peserta didik, merencanakan dan melaksanakan program remedial.

3) Mengelola Kelas

Guru dituntut untuk mampu mengelola kelas, yakni dengan cara menciptakan kondisi kelas yang kondusif untuk berlangsungnya proses belajar mengajar.

4) Menggunakan Media atau Sumber Belajar

Guru harus mampu menggunakan media atau sumber belajar yang bervariasi dalam menyampaikan materi, sehingga peserta didik tidak merasa bosan.

²⁷ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar...*, hlm. 163.

5) Menguasai Landasan–Landasan Pendidikan

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

6) Mengelola Interaksi Belajar Mengajar

Dalam kegiatan belajar mengajar, interaksi guru dengan peserta didik adalah kegiatan yang paling dominan.

7) Menilai Prestasi Siswa untuk Kepentingan Mengajar

Untuk memperlancar kegiatan pengelolaan interaksi belajar mengajar, masih diperlukan sarana lain yang mendukung, termasuk mengetahui prestasi peserta didik untuk kepentingan mengajar.

8) Mengenal Fungsi dan Layanan Penyuluhan di Madrasah

Guru harus mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan di madrasah serta harus menyelenggarakan program tersebut agar kegiatan interaksi belajar mengajar dengan peserta didik menjadi lebih tepat dan produktif.

9) Mengenal dan Menyelenggarakan Administrasi Madrasah

Guru harus mengenal dan menyelenggarakan administrasi madrasah, dalam upaya penguasaan layanan terhadap peserta didik.

10) Memahami Prinsip-Prinsip dan Menafsirkan Hasil Penelitian Guna Keperluan Mengajar

Dalam rangka pengabdian terhadap masyarakat, nusa, dan bangsa. Oleh karena itu, guru harus memahami hal-hal yang berkaitan

dengan penelitian. Hal ini dalam rangka menumbuhkan penalaran dan mengembangkan proses belajar mengajar.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi. Karena guru mengemban tugas profesinya, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar yaitu, guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, dan guru sebagai administrator kelas.²⁸

c. Penilaian Kinerja Guru

Dalam upaya mewujudkan kinerja yang baik, perlu adanya proses penilaian kerja. Penilaian kerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kerja yaitu mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.²⁹

Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Teori dasar yang digunakan sebagai landasan untuk menilai kualitas kinerja guru, yaitu:

$$\text{Performance} = \text{Motivation} \times \text{Ability}$$

²⁸ Danim S, *Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka, 2002), hlm. 122

²⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 188.

Rumusan tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja seseorang akan terwujud oleh dua unsur, yaitu motivasi dan abilitas. Motivasi adalah faktor pendorong dari dalam individu atau luar individu yang membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Sedangkan abilitas adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, abilitas berhubungan dengan pengetahuan dan ketampilan yang dimiliki individu.³⁰

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja guru merupakan suatu proses penilaian yang menentukan tentang seberapa baik guru melaksanakan tugasnya, hal ini dilakukan agar peningkatan kinerja dan produktivitas dalam lembaga pendidikan tercapai secara optimal.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu:³¹

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta ketrampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja

³⁰ Barnawi dan Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 26-27.

³¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Bandung: PT Rosda Karya, 2000), hlm.67.

yang diharapkan. Oleh karena itu, guru atau pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situs kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi.

Sedangkan Gibson et al, memberikan gambaran lebih rinci dan komprehensif tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja , yaitu:³²

- 1) Variabel individu, meliputi kemampuan, ketrampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman demografi (umur, asal-usul, jenis kelamin).
- 2) Variabel organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan.
- 3) Variabel psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Dari paparan diatas yaitu menggambarkan tentang hal-hal yang dapat membentuk atau mempengaruhi kinerja mengajar guru, agar dapat

³² Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2013), hlm. 169.

mewujudkan suatu kualitas kinerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya dalam lembaga pendidikan.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelusuran hasil-hasil penelitian, belum ada penelitian yang sama dengan yang akan peneliti teliti, tetapi peneliti menemukan beberapa skripsi yang memiliki kemiripan dan relevan dengan peneliti ini.

1. Edi Supriono menulis skripsi yang berjudul *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Se Kecamatan Sewon Bantul Yogyakarta 2014*. Permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini, yaitu penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Adapun hasil penelitiannya adalah pelaksanaan supervisi kepala sekolah di SD Negeri Se Kecamatan Sewon yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran termasuk dalam kategori “baik” dengan rerata nilai sebesar 2,56. Kinerja guru SD Se Kecamatan Sewon yang mencakup penyusunan silabus dan RPP, membuka pembelajaran, proses pembelajaran, penutupan pembelajaran, evaluasi hasil proses belajar, dan evaluasi pembelajaran (KBM) termasuk dalam kategori “baik” dengan rerata nilai sebesar 2,40.

Pelaksanaan supervisi kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 79% terhadap kinerja guru SD Negeri Se Kecamatan Sewon.³³

2. Edi Rismawan dalam jurnal administrasi pendidikan, yang berjudul ***Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru***. Hasil penemuan dan pembahasan dari hasil penelitian dari jurnal ini adalah (1) Supervisi Kepala Sekolah Dasar Negeri di wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung berada pada kategori baik. (2) Motivasi berprestasi guru Sekolah Dasar Negeri di wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung berada pada kategori baik. (3) Kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri di wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung berada pada kategori baik. (4) Berdasarkan hasil analisis model struktural diperoleh hasil bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru. (5) Motivasi berprestasi guru berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. (6) Supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. (7) Supervisi kepala sekolah dan Motivasi berprestasi guru secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.³⁴

3. Agus Hadhiansyah menulis skripsi dengan judul ***Pengaruh Supervisi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDN Kutowinangun 7 Salatiga***.

Permasalahan yang dibahas dalam skripsi yaitu penulis ingin mengetahui

³³ Edi Supriono, Skripsi: “Pengaruh *Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Se Kecamatan Sewon Bantul Yogyakarta*” (Yogyakarta: UNY, 2014), hlm. 86.

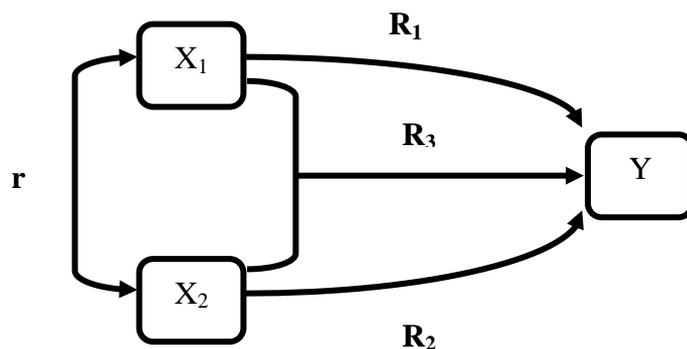
³⁴ Edi Rismawan, April 2015. “*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru*”. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. XXII, No. 1.

pengaruh mensupervisi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Adapun hasil penelitiannya adalah (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi terhadap kinerja guru di SD Negeri Kutowinangun 07, terlihat dengan nilai sig 0,000. Sehingga nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel supervisi mempunyai t_{hitung} yakni 5,603 dengan $t^{tabel} = 2,215$. (2) Tidak berpengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN Kutowinangun 07, terlihat dengan t_{hitung} 0,513 dan tingkat signifikan $0,618 > 0,005$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. (3) Supervisi dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru, sebesar 74,2%. Sedangkan sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.³⁵

³⁵ Agus Hadhiansyah, Skripsi : “Pengaruh Supervisi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDN Kutowinangun 7 Salatiga” (Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana, 2016), hlm. 9.

C. Kerangka Berpikir Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Dari kerangka berpikir penelitian tersebut dapat dibuat hubungan antar variabel.

- Hubungan supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap motivasi kerja(X_2)
- Pengaruh supervisi kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja mengajar guru (Y)
- Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja mengajar guru (Y)
- Pengaruh supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja (X_1, X_2) terhadap kinerja mengajar guru (Y)