

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Motivasi Belajar

###### a. Pengertian Motivasi

Pendidikan di Indonesia lebih bersifat to born artinya pendidikan di Indonesia lebih mengedepankan pengembangan potensi yang dimiliki oleh peserta didik, pada intinya setiap peseserta didik memiliki intelegensi yang nantinya dikembangkan melalui pendidikan. Akan tetapi selain faktor intelegensi, ada lagi faktor yang tidak kalah penting yang dapat mempengaruhi hasil belajar adalah motivasi belajar. Dalam hal ini, bila faktor-faktor lain yang mempengaruhi belajar adalah sama, maka diasumsikan bahwa individu yang memiliki motivasi rendah atau tidak memiliki motivasi sama sekali.<sup>33</sup>

Dorongan atau motivasi sangat diperlukan untuk mencapai kebutuhan. Adanya daya pendorong ini disebut motivasi. Dalam beberapa terminologi, motivasi dinyatakan sebagai suatu kebutuhan (*needs*), keinginan (*wants*), gerak hati (*impulse*), naluri (*instincts*), dan dorongan (*drive*) yaitu sesuatu yang memaksa organisme manusia untuk berbuat atau bertindak.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Nyanyu Khodijah, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: PR. Raja Grafindo Persada, 2014), 149

<sup>34</sup> *Ibid.*,

Menurut Sardiman motivasi diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Sedangkan menurut Irwanto motivasi adalah penggerak perilaku. Motivasi belajar adalah pendorong seseorang untuk belajar.<sup>35</sup> Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Menurut Sumadi Suryabrata, seperti yang dikutip oleh H. Djaali, motivasi diartikan sebagai keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktifitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan.<sup>36</sup>

Dari beberapa pendapat para ahli diatas jelas mengatakan motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri manusia itu sendiri yang menjadikannya memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu. Karena muncul dari dalam diri manusia maka motivasi bisa juga disebut sebagai faktor instrinsik dalam mencapai suatu tujuan. Sebagai mana pendapat ngalim purwanto menyatakan motivasi merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.<sup>37</sup>

Seperti yang dikutip oleh Nashar, Sudarwan Danim mengungkapkan pengertian motivasi kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong

---

<sup>35</sup> Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 73

<sup>36</sup> Djaali, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 101

<sup>37</sup> M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: Rosdakarya, 1993), 61.

seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Motivasi paling tidak memuat tiga unsur esensial, yakni:

- 1) Faktor pendorong atau pembangkit motif, baik internal maupun eksternal.
- 2) Tujuan yang ingin dicapai.
- 3) Strategi yang diperlukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan mencapai prestasi.<sup>38</sup>

Tiga unsur esensial motivasi yang telah diungkapkan oleh Nashar semakin menegaskan bahwa peranan motivasi sangat penting dalam rangka mencaai tujuan yang ingin dicapai. Kemudian jika dikaitkan dengan pendidikan khususnya dalam proses pembelajaran maka yang harus mengupayakan timbulnya motivasi dalam diri siswa adalah seorang guru dengan melakukan berbagai macam upaya yang mungkin tidak tertuang dalam rencana pelaksanaan pembelajaran yang akan dilakukan Thomas M. Risk, juga memberikan penegasan tentang hal ini sebagai mana yang telah di tulis kembali oleh Zakiah Darajat: *“We may now define motivation, in a pedagogical sense, as the concious effort on the part of the teacher to establish in student motives leading to sustained activity toward the learning goals”*. Artinya, motivasi adalah usaha yang disadari oleh pihak guru untuk

---

<sup>38</sup> Nashar, *Peranan Motivasi dan Kemampuan Awal dalam Kegiatan Pembelajaran*, (Jakarta: Delia Press, 2004), 37

menimbulkan motif- motif pada diri murid yang menunjang kegiatan kearah tujuan-tujuan belajar.<sup>39</sup>

Teori dua faktor menurut Herzberg, berasumsi bahwa penyebab individu merasa puas terhadap pekerjaannya dapat dilihat faktor motivasional yang sifatnya intrinsik dan ekstrinsik dari dua faktor. Faktor intrinsik ialah yang bersumber dalam diri seseorang meliputi: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan. Faktor ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang seperti: kebijakan, pimpinan, supervisi, hubungan interpersonal dan kondisi kerja. Berdasarkan uraian teori di atas, dapat disimpulkan seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk melakukannya. Dorongan tersebut disebut motivasi, yang mana motivasi itu dapat bersumber dari dua faktor yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Sehingga tinggi rendahnya motivasi seseorang akan tercermin dari perilakunya dalam bekerja. Seseorang bekerja karena mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.<sup>40</sup>

#### **b. Jenis-Jenis Motivasi Belajar**

Dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah merupakan hal yang penting setidaknya para siswa memiliki motivasi untuk belajar karena kegiatan akan berhasil baik apabila anak yang bersangkutan mempunyai

---

<sup>39</sup> Zakiah Darajat, *Metodik Khusus Pengajaran Agama Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), 140.

<sup>40</sup> Sardiman A.M, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rajawali Press, 2008),

motivasi yang kuat. Secara umum motivasi diklasifikasikan menjadi 2 jenis yaitu:

- 1) Motivasi intrinsik. Adalah hal dan keadaan keadaan yang berasal dari dalam diri siswa sendiri yang dapat mendorongnya melakukan tindakan belajar. Yang tergolong ke dalam klasifikasi ini adalah : perasaan menyenangkan materi dan kebutuhannya terhadap materi tersebut misalnya materi pelajaran tersebut berhubungan dengan cita-cita masa depan siswa yang bersangkutan.<sup>41</sup>
- 2) Motivasi Ekstrinsik. Adalah hal dan keadaan yang datang dari luar individu siswa yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan belajar. Yang tergolong ke dalam motivasi eksternal ini adalah: pujian dan hadiah, peraturan/tata tertib sekolah, suri teladan orang tua/guru, dan lain-lain. Seorang guru sebaiknya memahami juga, bahwa motivasi ekstrinsik, hanya efektif jika adanya perangsang-perangsang dari luar yang mengakibatkan seorang siswa mengubah tingkah lakunya secara efektif. Dalam kegiatan belajar mengajar, motivasi ekstrinsik seringkali hanya memegang peranan yang kecil, namun seringkali seorang guru menganggap dirinya mampu mengubah motivasi internal dengan upaya tertentu (memberi hadiah atau hukuman). Motivasi ekstrinsik ini, hanya akan efektif jika motivasi intrinsik siswa mengalami perubahan dengan sendirinya melalui sejumlah pengalaman. Maka, seorang guru sebaiknya tidak

---

<sup>41</sup> *Ibid.*, 89

terlalu terpaku merencanakan motivasi eksternal yang terlalu berlebihan, agar tidak membuat siswa hanya membeo tingkah laku atau kemampuan yang dimilikinya.<sup>42</sup>

### c. Ciri-ciri Motivasi Belajar

Menurut Sardiman ciri-ciri motivasi belajar adalah sebagai berikut:

- 1) Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus- menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
- 2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putusasa).
- 3) Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang telah dicapai).
- 4) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah e. Lebih senang bekerja mandiri.
- 5) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
- 6) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
- 7) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu.<sup>43</sup>

Apabila seseorang memiliki ciri-ciri seperti di atas, berarti orang itu selalu memiliki motivasi yang cukup kuat. Ciri-ciri motivasi seperti itu akan sangat penting dalam kegiatan belajar-mengajar akan berhasil baik, kalau siswa tekun mengerjakan tugas, ulet dalam memecahkan

---

<sup>42</sup> *Ibid.*, 91

<sup>43</sup> *Ibid.*, 83

berbagai masalah dan hambatan secara mandiri, selain itu siswa juga harus mampu mempertahankan pendapatnya, kalau ia sudah yakin dan dipandanginya cukup rasional.

#### **d. Teori Motivasi Belajar**

Dalam psikologi dikenal ada beberapa teori motivasi, salah satunya adalah teori motivasi belajar yang dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut:<sup>44</sup>

##### 1) Teori Motivasi Fisiologis

Teori ini dikembangkan oleh Morgan dengan sebutan central motive state (CMS) atau keadaan motif sentral. Teori ini bertumpu pada proses fisiologis yang dipandang sebagai dasar dari perilaku manusia atau pusat dari semua kegiatan manusia. Untuk mendukung pendapat itu, Morgan telah melakukan beberapa eksperimen untuk membuktikan teori CMS.

Ciri-ciri dari CMS adalah bersifat tetap, tahan lama bahwa motif sentral itu ada secara terus menerus tanpa bisa dipengaruhi oleh faktor luar maupun dalam dari individu yang bersangkutan.

##### 2) Teori Aktualisasi Diri dari Maslow

Maslow menekankan kepada pentingnya motivasi kerja berakar pada pemenuhan berbagai kebutuhan antara lain Kebutuhan Fisiologis, Ketenteraman (keamanan), Kebersamaan (*belonging*), Penonjolan Diri (*self-esteem*), Aktualisasi Diri.

---

<sup>44</sup> Purwa Atmaja Prawira, *Psikologi Pendidikan...*, 331-334

## 2. Supervisi Pembelajaran

### a. Pengertian Supervisi

Sebagaimana dikutip dalam Buku Kerja Pengawas Sekolah Supervisi akademik atau pengawas akademik adalah fungsi pengawas yang berkenaan dengan aspek pelaksanaan tugas pembinaan, pemantauan, penilaian dan pelatihan profesional guru dalam (1) merencanakan pembelajaran; (2) pelaksanaan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik dan (5) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok yang sesuai dengan beban kerja guru (PP74/ 2008).<sup>45</sup>

Arikunto supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Masih dalam Arikunto, menyatakan bahwa supervisi akademik bukan hanya membantu guru dalam memahami pendidikan dan apa peran sekolah dalam mencapai tujuannya, tapi juga membantu guru dalam memahami keadaan dan kebutuhan siswanya, sebagai dasar analisis dalam menyusun rencana pembelajaran secara tepat. Disamping itu, supervisi membantu guru agar memiliki kemampuan dalam mengembangkan kecakapan pribadi.<sup>46</sup>

Supervisi merupakan salah satu media dalam mengembangkan kemampuan guru dalam mengajar. Melalui supervisi, kemampuan guru

---

<sup>45</sup> Kementerian Pendidikan Nasional, Buku Kerja Pengawas Sekolah, (Jakarta: Kemdiknas. 2011), 19.

<sup>46</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 12.



diperbaiki, ditingkatkan, dan dikembangkan semaksimal mungkin agar guru menjadi sosok yang profesional sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Kontribusi supervisi terhadap peningkatan kemampuan guru tidak diragukan lagi. Bahkan sekarang ini, supervisi menjadi jaminan kualitas pendidikan di sekolah (*supervision as quality assurance*). Dari sini dapat ditarik kesimpulan bahwa efikasi mengajar di sekolah dapat ditingkatkan melalui aktivitas supervisi sebagai upaya dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuan-kemampuan guru dalam pelaksanaannya sebagai pendidik.

Menurut Mosher dan Purpel dalam bukunya Binti Maunah mengatakan bahwa supervisi pendidikan adalah supervisi yang menitik beratkan pada fungsi kepada kepemimpinan. Tugas-tugas supervisi adalah untuk membimbing seorang guru bagaimana mengajar dan memberikan kepemimpinan professional dalam memformulasikan kembali Pendidikan buat umum, lebih spesifik lagi memformulasikan kurikulumnya, system pengajarannya dan bentuk-bentuk Pendidikan untuk umum.<sup>47</sup>

Pelaksanaan supervisi di sekolah memiliki beragam bentuk/model, tergantung dari kebutuhan sekolah pada aspek mana yang mau perbaiki atau ditingkatkan. Pada masing-masing model memiliki penekanan dan cakupan yang berbeda. Ada yang menekankan pada aspek administratif, kelembagaan, manajerial, akademik, maupun

---

<sup>47</sup> Binti Maunah, *Supervisi Pendidikan Islam*. . . , 1

pembelajaran. Model supervisi yang dapat digunakan oleh supervisor diantaranya: 1) supervisi akademik (*academic supervision*), 2) supervisi lembaga (*school supervision*), 3) supervisi administrative (*administrative supervision*), 4) supervisi klinis (*clinical supervision*), 5) supervise pembelajaran (*instructional supervision*), 6) supervisi kolektif (*collective supervision*), 7) supervisi kolegial (*collegial supervision*), 8) supervisi kolaboratif (*collaborative supervision*), 9) supervisi manajerial (*managerial supervision*), serta 10) supervisi informal (*informal supervision*). Sepuluh model supervisi yang peneliti sebutkan diatas tidak seluruhnya dikaji dalam penelitian ini. Kajian peneliti lebih memfokuskan pada satu model supervisi, yakni supervisi pembelajaran (*instructional supervision*).

Peneliti menjadikan supervisi pembelajaran sebagai faktor yang mempengaruhi efikasi mengajar didasarkan pada beberapa hal, diantaranya: *pertama*, studi pendahuluan yang dilakukan peneliti dan diperkuat dengan studi literatur pelaksanaan supervise di Indonesia, model supervisi yang digunakan supervisor masih terbatas pada supervisi manajerial, akademik, klinis, dan supervisi pembelajaran, *kedua* supervisi pembelajaran menekankan pada upaya perbaikan mengajar guru, sehingga peneliti menganggap model supervisi ini relevan dengan efikasi mengajar dengan asumsi bahwa pelaksanaan supervisi pembelajaran dapat meningkatkan efikasi mengajar di sekolah, *ketiga* hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah yang menjalankan supervisi pembelajaran

dapat membawa dan menunjang pada pengembangan profesional guru.<sup>48</sup>

Pada hakikatnya supervisi pembelajaran adalah membantu personil meningkatkan kemampuannya.<sup>49</sup>

## **b. Tujuan Supervisi**

Tujuan Supervisi adalah memperkembangkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik. Usaha perbaikan belajar dan mengajar ditujukan kepada pencapaian tujuan akhir dari Pendidikan yaitu pembentukan pribadi anak secara maksimal.<sup>50</sup> Supervisi tidak terjadi begitu saja, oleh karena itu dalam setiap kegiatan supervisi terkandung maksud-maksud tertentu yang ingin dicapai. Adapun tujuan supervisi yang dikemukakan oleh Suhertian dan Mataheru dalam Wahyudi adalah mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik.<sup>51</sup> Lebih luas lagi Atmodiwiryo menjabarkan bahwa tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan kepada guru.<sup>52</sup> Selain tujuan utama tersebut di atas, supervisi bertujuan untuk (1). Meningkatkan atau memperbaiki pembelajaran yang di dalamnya termasuk; (2). Memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan sistem belajar-mengajar yang dilakukan guru di kelas; (3). Untuk mengembangkan potensi kualitas guru; (4). Membantu guru memperbaiki mutu mengajar dan

---

<sup>48</sup> Muflih Ma'mun, *Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Dan Supervisi Pembelajaran Terhadap Efikasi Mengajar Guru Sma Negeri Di Komda Majenan Dan Sidarejakabupaten Cilacap*, (Universitas Pendidikan Indonesia, 2015), 8

<sup>49</sup> Binti Maunah, *Supervisi Pendidikan Islam. . .*, 25

<sup>50</sup> *Ibid.*, 26

<sup>51</sup> Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajar*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 99

<sup>52</sup> Soebagio Atmodiwiryo, *Manajemen Kepengawasan dan Supervisi Sekolah*, (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2009), 231.

membina pertumbuhan profesi guru. Dari uraian di atas terlihat bahwa yang menjadi objek adalah perbaikan kinerja guru dengan memberikan pembimbingan dan pembinaan dengan harapan akan berdampak pada perbaikan dan pengembangan potensi kualitas guru yang akhirnya akan memperbaiki mutu guru dalam hal belajar mengajar.

Secara nasional tujuan kongkrit dari supervisi Pendidikan adalah:

- 1) Membantu guru melihat dengan jelas tujuan-tujuan Pendidikan.
- 2) Membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid.
- 3) Membantu guru dalam menggunakan alat pelajaran modern, metode-metode dan sumber-sumber pengalaman belajar murid.
- 4) Membantu guru dalam menilai kemajuan murid-murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri.
- 5) Membantu guru-guru baru disekolah sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang deperolehnya.
- 6) Membantu guru-guru agar waktu dan harganya tercurahkan sepenuhnya dalam pembinaan sekolah.<sup>53</sup>

### **c. Supervisi Pembelajaran**

Supervisi pembelajaran merupakan bentuk layanan yang diberikan oleh supervisor kepada guru dan murid dalam rangka memperbaiki, meningkatkan, dan mengembangkan guru pada kemampuan profesional. Adanya supervise diharapkan guru dalam mengajar menjadi lebih berkualitas. Supervisi pembelajaran menekankan

---

<sup>53</sup> Binti Maunah, *Supervisi Pendidikan Islam*. . . , 27

pada aktivitas-aktivitas guru selama mengajar. Guru dalam supervisi pembelajaran ditempatkan sebagai pendidik profesional yang membantu peserta didik mencapai kematangan berpikir, emosi, bertindak, dan memutuskan mana yang terbaik bagi dirinya. Aktivitas utama supervise pembelajaran memuat tiga hal yakni:

- 1) aktivitas pengembangan proses pembelajaran; membantu guru dalam menemukan kesulitan belajar siswa, membantu guru meningkatkan kemampuan tampil di depan kelas, mendorong guru senantiasa mencurahkan waktu dan tenaga membantu siswa, membantu guru menilai kemajuan belajar, dan membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar siswa,
- 2) aktivitas pengembangan kurikulum dalam kegiatan pembelajaran; membantu guru memahami hierarki tujuan pendidikan, membantu guru dalam pencapaian tujuan pembelajaran, membantu guru menggunakan alat, metode dan model pembelajaran, membantu guru memenuhi kebutuhan siswa, serta membantu guru dalam menggunakan pengalaman-pengalaman mengajar, serta
- 3) aktivitas pengembangan, pembinaan dan pendampingan; membantu guru beradaptasi dengan tugas, tanggungjawab, dan lingkungan, membantu guru mendayagunakan kemampuan yang dimiliki, membantu guru menemukan kelebihan dan kekurangan, mendorong

guru pada pencapaian dan kepuasan dalam melaksanakan tugas mengajar.<sup>54</sup>

Efikasi mengajar dapat ditingkatkan melalui program pelatihan dan pengembangan salah satunya melalui pelaksanaan supervisi pembelajaran dalam bentuk *vicarious experiences* dan *verbal persuasion*. Keberhasilan guru lain dalam mengajar baik yang berada di sekolah yang sama maupun sekolah lain oleh supervisor dapat dijadikan sebagai *role of model* dan menjadikannya sebagai stimulus kesuksesan bagi guru lainnya. Sedangkan persuasi verbal terjadi melalui aktivitas supervisi yang dilakukan oleh supervisor dalam bentuk instruksi pengarahan, pembimbingan, pembinaan, dan pendampingan guru.

Supervisor merupakan individu yang memiliki pengetahuan mendalam akan kaidah-kaidah perbaikan dan peningkatan kapasitas mengajar serta memiliki kesanggupan dalam membina, membimbing, dan menghantarkan guru menjadi sosok profesional. Supervisor memiliki fungsi dan tanggungjawab membantu guru memahami permasalahan siswa dan bagaimana pemecahan masalah (*evaluative function*), menyediakan informasi yang relevan. Pelaksanaan supervisi pembelajaran merupakan media dalam meningkatkan efikasi guru; memperkuat keyakinan diri guru untuk bisa berhasil dalam mengajar. Persuasi verbal dalam bentuk instruksi; perintah, saran, masukan,

---

<sup>54</sup> Muflih Ma'mun, *Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Dan Supervisi Pembelajaran Terhadap Efikasi Mengajar Guru Sma Negeri Di Komda Majenan Dan Sidarejakabupaten Cilacap*, (Universitas Pendidikan Indonesia, 2015), 9

rekomendasi kepada guru merupakan cara efektif untuk meningkatkan kepercayaan diri guru.<sup>55</sup>

Dalam paradigma manajemen pendidikan, kepala sekolah memiliki beberapa fungsi manajerial yaitu sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, dan motivator. Menurut pendapat Tim Departemen Pendidikan Kebudayaan Republik Indonesia, tugas dan tanggung jawab kepala sekolah adalah sebagai supervisor. Berkaitan dengan tugas kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan mengelola program peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah hendaknya dapat melaksanakan supervisi pembelajaran. Supervisi pembelajaran adalah perbuatan yang secara langsung mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelaksana proses belajar mengajar dan melalui pengaruhnya tersebut bertujuan untuk mempertinggi kualitas belajar siswa demi pencapaian tujuan organisasi (sekolah) yang tinggi pula.<sup>56</sup>

Dalam buku pedoman supervisi pembelajaran disebutkan bahwa supervisi sebagai bantuan dalam pengembangan situasi mengajar belajar yang lebih baik dan suatu kegiatan pelayanan yang disediakan untuk membantu para guru menjalankan pekerjaan mereka dengan lebih baik.

---

<sup>55</sup> Muflih Ma'mun, *Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Dan Supervisi Pembelajaran Terhadap Efikasi Mengajar Guru Sma Negeri Di Komda Majenan Dan Sidarejakabupaten Cilacap*, (Universitas Pendidikan Indonesia, 2015), 10

<sup>56</sup> Nurmawati dan Eka Farulia Ulfa menulis jurnal dengan judul *Pengaruh Supervisi Pembelajaran terhadap Hasil Belajar Siswa SMPN 9 Jakarta*, (Program Studi Bimbingan dan Konseling UHAMKA JAKARTA, 2019), 53

Dengan demikian kegiatan supervisi pembelajaran diarahkan untuk meningkatkan kompetensi (kemampuan) dan keterampilan mengajar guru.<sup>57</sup>

#### **d. Prinsip Supervisi Pembelajaran**

Untuk mewujudkan tujuan supervisi sebagaimana dikemukakan di atas menurut Depdiknas dalam Muslim (menyebutkan bahwa ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan supervisor dalam melaksanakan tugas supervisi. Prinsip-prinsip yang dimaksud adalah

- 1) Supervisi hendaknya dimulai dari hal-hal yang positif;
- 2) Hubungan antara Pembina (supervisor) dan guru hendaknya didasarkan atas hubungan kerabat kerja;
- 3) Supervisi hendaknya didasarkan atas pandangan yang obyektif;
- 4) Supervisi hendaknya didasarkan pada tindakan yang manusiawi dan menghargai hak asasi manusia;
- 5) Supervisi hendaknya mendorong pengembangan potensi, inisiatif, dan kreativitas guru dan murid;
- 6) Supervisi hendaknya dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru dan murid;
- 7) Supervisi yang dilakukan hendaknya dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan serta tidak mengganggu jam belajar efektif.<sup>58</sup>

Lebih lanjut disebutkan bahwa prinsip-prinsip supervisi di atas merupakan kaidah yang harus dipedomani atau dijadikan landasan di

---

<sup>57</sup> *Ibid.*, 54

<sup>58</sup> S.B. Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Professionalisme Guru*, (Bandung: Alfabet, 2009), 45.



dalam melakukan supervisi. Bagi pengawas sekolah mereka harus memahami benar prinsip-prinsip tersebut sebagai seorang supervisor. Kegagalan atau keberhasilan seorang pengawas sekolah dalam menjalankan tugas supervisinya akan berkontribusi pada mutu Pendidikan.<sup>59</sup>

**e. Pelaksanaan Supervisi Pembelajaran**

Pelaksanaan supervisi oleh supervisor bertujuan untuk membantu guru dan murid dalam mengatasi permasalahannya dalam kegiatan pembelajaran seperti penggunaan model, strategi serta metode mengajar, penyampaian materi, penggunaan media/alat bantu belajar, komunikasi dengan siswa, dan permasalahan dalam kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Supervisi pembelajaran dapat dilaksanakan dengan beberapa teknik. Teknik-teknik supervisi akademik terdiri dari beberapa jenis, dengan tujuan agar supervisor dapat menggunakan teknik supervisi yang tepat menyesuaikan dengan permasalahan yang dihadapi oleh guru dan murid.

Berikut ini beberapa teknik yang dapat diterapkan pada pelaksanaan supervisi akademik. Dalam bahan pembelajaran supervisi pembelajaran yang disusun oleh Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS) teknik supervisi terdiri atas teknik supervisi individual dan teknik supervisi kelompok.

---

<sup>59</sup> *Ibid* 45.

1) Teknik supervisi individual

Teknik supervisi individual adalah pelaksanaan supervisi perseorangan terhadap guru ataupun murid, adapun macamnya seperti (1) kunjungan kelas, (2) observasi kelas, (3) pertemuan individual, (4) kunjungan antar kelas, dan (5) menilai diri sendiri.<sup>60</sup>

2) Teknik supervisi individual

Teknik supervisi berkelompok menurut Sagala antara lain: (1) pertemuan orientasi; (2) rapat guru latih; (3) studi kelompok antara guru latih; (4) diskusi sebagai proses kelompok; (5) tukar-menukar pengalaman; (6) lokakarya; (7) diskusi panel; (8) seminar; (9) simposium; (10) demonstrasi mengajar; (11) perpuatakaan jabatan; (12) buletin supervisi; (13) membaca langsung; (14) mengikuti kursus; (15) organisasi jabatan; (16) laboratorium kurikulum; dan (17) perjalanan sekolah (*field trips*).<sup>61</sup>

**f. Total Quality Management (TQM)**

**1) Pengertian Total Quality Management (TQM)**

Pengertian *Total Quality Management* (TQM) Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. *Total Quality Management* (TQM) ialah suatu pendekatan dalam usaha memaksimalkan daya saing melalui perbaikan terus-menerus atas jasa, manusia, produk dan lingkungan. Di dalam *Total Quality Management* (TQM) terdapat

---

<sup>60</sup> Ali Imron, *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011),10

<sup>61</sup> Ibid., 175.

serangkaian usaha untuk memaksimalkan semua fungsi daripada organisasi dalam falsafah holistik yang dibangun berdasarkan konsep mutu, kerja tim, efektivitas, dan prestasi serta kepuasan pelanggan. *Total Quality Management* (TQM) adalah suatu pendekatan dalam usaha memaksimalkan daya saing melalui proses perbaikan terusmenerus atas jasa, manusia, proses dan lingkungannya. Sedangkan implementasi dari *Total Quality Management* (TQM) adalah semua fungsi dari organisasi sekolah ke dalam falsafah holistik yang dibangun berdasarkan konsep mutu, kerja tim, produktifitas dan prestasi serta kepuasan pelanggan. Dalam meningkatkan mutu pendidikan diperlukan strategi yaitu peningkatan mutu Pendidikan yang berorientasi ketrampilan (*broad based education*) dan peningkatan mutu Pendidikan berorientasi akademik (*hight based education*). Ini menunjukkan bahwa *TQM* merupakan suatu sistem manajemen yang menyangkut mutu sebagai strategi dan usaha yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi.<sup>62</sup>

Di dalam *Total Quality Management* yang diutamakan adalah: *Pertama*, Total. Total dalam *TQM* merupakan strategi organisasional menyeluruh yang melibatkan semua jenjang dan jajaran manajemen dan karyawan, bukan hanya pengguna akhir dan pembeli eksternal saja, tetapi juga pelanggan internal, pemasok,

---

<sup>62</sup> Aminatul Zahroh dan Binti Maunah, TOTAL QUALITY MANGEMENT (TQM): Sebuah Langkah dalam Mengedepankan Kualitas Output melalui system Kontrol Mutu (Quality Control) Sekolah, *Jurnal Realita Vol. 13 No. 2 Juli 2015*, 224

bahkan personalia pendukung. *Kedua*, Kualitas. Kualitas di dalam *TQM* lebih menekankan pelayanan kualitas, bukan sekadar produk bebas cacat. Kualitas didefinisikan oleh pelanggan, ekspektasi pelanggan bersifat individual, tergantung pada latar belakang sosial ekonomis dan karakteristik demografis. Dan *Ketiga*, manajemen. Manajemen di dalam *TQM* merupakan suatu pendekatan manajemen, bukan pendekatan teknis pengendalian kualitas.<sup>63</sup>

## 2) Prinsip-Prinsip Total Quality Management (TQM)

Implementasi dari *Total Quality Management* (TQM) di sekolah ada lima prinsip yang digunakan sekolah. Lima prinsip tersebut adalah *Pertama*, fokus pada pelanggan. *Kedua*, keterlibatan total. *Ketiga*, pengukuran. *Keempat*, komitmen. Dan *Kelima*, perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*). Lebih lanjut dalam *Total Quality Management* (TQM) ada empat prinsip. Prinsip tersebut yaitu kepuasan pelanggan, respek terhadap setiap orang, manajemen berbasis fakta dan mengadakan perbaikan yang bersifat terus menerus (*continuous improvement*). Dalam *Total Quality Management* (TQM) terdapat dua pelanggan yaitu internal dan eksternal. Pelanggan internal terdiri dari guru, karyawan dan peserta didik. Sedangkan pelanggan eksternalnya terdiri dari komite sekolah, masyarakat, pemerintah, dan orang tua peserta didik.

---

<sup>63</sup> *Ibid.*

Pada prinsipnya *Total Quality Management* (TQM) terus mengadakan perbaikan (*continuous improvement*), oleh karena itu, untuk mensukseskan *Total Quality Management* dibutuhkan sebuah manajemen pengendalian mutu (*quality control*) yang sempurna. Artinya sebuah perencanaan dan pelaksanaan harus dikendalikan agar tujuan atau mutu yang diharapkan dapat terwujud dengan baik. Sehingga inti dari *Total Quality Management* adalah pengendalian manajemen menuju manajemen yang bermutu dan berkualitas.<sup>64</sup>

### **3) Implementasi Total Quality Management (TQM) dalam Mewujudkan Output yang Berkualitas.**

Untuk mencapai perbaikan mutu yang berkelanjutan (*continuous improvement*), maka diperlukan strategi untuk meningkatkan mutu. Strategi tersebut digunakan sebagai media untuk mengidentifikasi dan memecahkan persoalan. Strategi tersebut antara lain dengan *brainstorming*. *Brainstorming* ini dapat meningkatkan kreatifitas dalam mengembangkan ide-ide secara cepat dan tepat. Untuk membantu *brainstorming* dalam peningkatan mutu, maka diperlukan adalah *Pertama*, tehnik afinitas jaringan kerja. Teknik ini digunakan untuk mengelompokkan sejumlah ide yang bertujuan untuk mengidentifikasi ide- ide yang memiliki keterkaitan satu sama lain. *Kedua*, diagram tulang ikan (diagram Ishikawa). Teknik ini menganjurkan tim untuk memetakan seluruh

---

<sup>64</sup> Ibid., 227

faktor yang menyebabkan terjadinya pada hasil yang diinginkan. Tujuannya adalah untuk mendata seluruh faktor yang mempengaruhi mutu. *Ketiga*, analisis kekuatan lapangan (*force field analysis*) adalah analisis untuk mempelajari situasi yang memerlukan perubahan termasuk perubahan di sekolah. *Keempat*, *flowcharts*. *Flowcharts* ini merupakan teknik yang biasa digunakan dalam *Total Quality Management (TQM)*. Untuk mewujudkan kualitas mutu lulusan (*output*) diperlukan program peningkatan mutu dengan mengaplikasikan empat teknik. Empat tehnik tersebut adalah *review*, *benchmarking*, *quality assurance*, dan *quality control*.<sup>65</sup>

#### **g. Indikator Supervisi Pembelajaran**

Adapun indikator supervisi pembelajaran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan Supervisi Pembelajaran
  - a) Langkah-langkah
  - b) Tujuan
  - c) Waktu
- 2) Pelaksanaan Supervisi Pembelajaran
  - a) Instrumen
  - b) Metode
- 3) Tindak Lanjut Supervisi Pembelajaran
  - a) Mengevaluasi

---

<sup>65</sup> *Ibid.*,

- b) Menganalisis
- c) Berdiskusi
- d) Menindaklanjuti

### 3. Kinerja Mengajar Guru

#### a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Nanang Fattah menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.<sup>66</sup> Sedangkan Wahjosumidjo, mendefinisikan kinerja sebagai sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja.<sup>67</sup> Selain itu, Abdullah Munir mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi lembaga.<sup>68</sup>

Kinerja Guru menurut Martinis Yamin dan Maisah diartikan sebagai perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan dalam menghadapi tugas. Kinerja guru dapat dilihat dari berbagai aspek diantaranya adalah pada pembelajaran, dan pengembangan keprofesian. Berkaitan dengan tugas pokok guru yaitu merencanakan, melaksanakan, dan menganalisis pembelajaran maka kinerja guru pada di sini akan difokuskan pada pengertian kinerja guru

---

<sup>66</sup> Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), 39.

<sup>67</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tujuan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 430.

<sup>68</sup> Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2008, 30

dalam proses belajar mengajar. Kinerja guru memiliki kriteria tertentu yang dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang wajib dimiliki setiap guru. Terkait dengan proses pembelajaran perilaku guru dapat dilihat dari bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.<sup>69</sup>

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja, sebagaimana yang tercantum dalam Q.S. *at-tawbah* ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ  
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

*“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (105).”*<sup>70</sup>

Dari beberapa pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bukan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja tersebut mencapai prestasi yang baik. Sedangkan motivasi kerja guru dan hubungannya dengan

<sup>69</sup> Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada, 2010, 86

<sup>70</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah*, (PT Sygma Examedia Arkanleema: Bandung, 2007), 178.



kinerja guru sebagaimana yang dikemukakan oleh Riesminingsih dalam pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru, bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.<sup>71</sup>

Kinerja mengajar guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi, artinya mampu mengelola proses belajar mengajar di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya demi mencapai hasil belajar yang maksimal. Menurut Nana Sudjana kemampuan guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar yaitu : (a) merencanakan program belajar mengajar, (b) melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar, (c) menilai kemajuan proses belajar mengajar, (d) menguasai bahan pelajaran.<sup>72</sup>

#### **b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja seseorang tidak bisa timbul dengan sendirinya, melainkan membutuhkan peranan faktor-faktor yang turut serta mempengaruhinya. Selain adanya faktor usaha dan kemampuan seseorang dalam rangka mendongkrak kinerjanya, terdapat faktor lain yang tidak bisa dinaifkan. Untuk mendongkrak kinerja seseorang juga membutuhkan adanya motivasi yang bisa berupa ganjaran yang merupakan salah satu jalan untuk memuaskan kebutuhan. Demikian pula dengan kompetensi yang memang seharusnya dimiliki oleh seseorang dalam rangka peningkatan

---

<sup>71</sup> Riesminingsih, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja guru SMA Yadika 3 Karangtengah", jurnal mix, volume III, nomer 3,(Oktober 2013), 292.

<sup>72</sup> Syafruddin Nurdin, et. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Cet. Ke I, (Ciputat Pers, Jakarta, 2002), 86.

kinerja. Kompetensi yang merupakan kapasitas yang ditampilkan seseorang dalam berbagai cara dan bila dikaitkan dengan tugas maka kompetensi sebagai kinerja difokuskan pada perilaku. Kompetensi yang mempunyai makna kecakapan, kemampuan, kompetensi atau wewenang merupakan suatu kemampuan dalam melakukan tugas mengajar dan mendidik yang diperoleh melalui pendidikan dan penelitian.<sup>73</sup>

Kompetensi juga merupakan bidang-bidang pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang meningkatkan efektifitas seseorang dalam menghadapi dunia pekerjaan. Sementara itu Diknas mendefinisikan kompetensi sebagai sebuah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang kemudian direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Arti lain dari kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan dilapangan.<sup>74</sup>

Menurut Mulyasa, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru antara lain:

- 1) Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja.
- 2) Tingkat pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai Pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas.
- 3) Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja sama serta menggunakan fasilitas dengan baik.

---

<sup>73</sup> Piet A. Sahertian, *Profil Pendidik Profesional*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1994), 53.

<sup>74</sup> Diknas Dirjen Dikdasmen, *Standar Kompetensi Guru Menengah Atas*, (Jakarta: 2004), 3.

- 4) Manajemen atau gaya kepemimpinan kepala sekolah, artikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga pendidikan.
- 5) Hubungan industrial, menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis dalam bekerja dan meningkatkan harkat dan martabat tenaga kependidikan sehingga mendorong mewujudkan jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan kinerjanya.
- 6) Tingkat penghasilan atau gaji yang memadai, ini dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerjanya.
- 7) Kesehatan, akan meningkatkan semangat kerja.
- 8) Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga pendidikan, dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerjanya.
- 9) Lingkungan sosial dan suasana kerja yang baik, ini akan mendorong tenaga kerja kependidikan dengan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawabnya untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.
- 10) Kualitas sarana pembelajaran, akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya.

- 11) Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas serta memperkecil pemborosan.
- 12) Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan kinerjanya.<sup>75</sup>

### c. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru dan untuk guru. Penilaian kinerja seseorang adalah untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui suatu sistem formal dan terstruktur, seperti menilai, mengukur, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk ketidakhadiran.<sup>76</sup> Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja digunakan untuk: (1). Umpan balik terhadap kerja seseorang. (2). menentukan kepuasan untuk melakukan program pengembangan. (3). Melakukan pengesahan terhadap kompensasi; (4). Menentukan keputusan tentang

---

<sup>75</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Kinerja Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 140.

<sup>76</sup> A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (PT. Remaja Rosdakarya. Bandung: 2009). 67

mutasi dan promosi jabatan; dan (5). Perbaiki program disiplin karyawan.<sup>77</sup>

Dengan demikian penilaian kinerja dalam setiap organisasi mutlak diperlukan, karena akan mendorong peningkatan kualitas organisasi serta unsur yang bersangkutan. Evaluasi atau penilaian kinerja dapat menjadi landasan penting bagi upaya meningkatkan produktivitas suatu organisasi serta dapat menjadi umpan balik atas kinerja.

#### **d. Dimensi dan Indikator Kinerja Guru**

Kinerja adalah skor yang didapat dari gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang, atau dengan kata lain kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang diperoleh melalui instrumen pengumpul data tentang kinerja seseorang. Unjuk kerja tersebut terkait dengan tugas apa yang merupakan tanggung jawab profesionalnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai lima dimensi, yaitu kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan dalam bekerja dan kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Mulyasa. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. (PT Remaja Rosdakarya. Bandung: 2013). 89

<sup>78</sup> Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 70.

**Tabel 2.1**  
**Dimensi dan Indikator Kinerja Guru<sup>79</sup>**

Dimensi	Indikator
Kualitas Kerja	a. Menguasai Bahan b. Mengelola proses belajar mengajar c. Mengelola kelas
Kecepatan/ketepatan kerja	a. Menggunakan media atau sumber belajar b. Menguasai landasan pendidikan c. Merencanakan program pengajaran
Inisiatif dalam Bekerja	a. Memimpin kelas b. Mengelola interaksi belajar mengajar c. Melakukan penilaian hasil belajar
Kemampuan Kerja	a. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran b. Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan
Komunikasi	a. Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan b. Menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

#### 4. Budaya Madrasah

##### a. Pengertian Budaya Madrasah

Budaya dalam lembaga pendidikan diartikan sebagai berikut:

Pertama, tindakan yaitu keyakinan yang memiliki tujuan bersama dan potensial membentuk perilaku serta bertahan lama meskipun sudah terjadi pergantian anggota. Misalnya tindakan dalam lembaga pendidikan yaitu, budaya toleransi, saling menyapa, saling menghargai, dan lain sebagainya.

Kedua, norma perilaku yaitu cara mewariskan perilaku tersebut kepada anggota baru. Perilaku ini dalam lembaga pendidikan antara lain berupa

---

<sup>79</sup> *Ibid.*, 71

semangat giat belajar, selalu menjaga kebersihan, bertutur sapa santun dan berbagai perilaku mulia lainnya.<sup>80</sup>

Madrasah dapat didefinisikan sebagai sebuah lembaga yang dirancang dan dibangun khusus untuk kegiatan belajar dan mengajar, dimana peserta didik harus patuh dan tunduk terhadap peraturan yang ada didalamnya, dan proses kegiatan belajar mengajar yang dilakukan harus dilaksanakan dibawah pengawasan pendidik. Dalam sebuah lembaga pendidikan, tidak hanya terdapat guru dan peserta didik, namun juga terdapat kepala madrasah dan staf madrasah yang turut serta menjaga dan mengembangkan sebuah lembaga pendidikan agar menjadi lembaga pendidikan yang unggul. Baik itu unggul dalam bidang prestasi peserta didik maupun unggul dalam menejemen madrasah.

Dalam suatu madrasah, pasti memiliki budaya yang harus dilestarikan, dikembangkan, dan dipertahankan oleh semua warga madrasah, baik itu kepala madrasah, staf madrasah, guru, dan siswa. Budaya madrasah menjadi salah satu faktor dalam kesuksesan sebuah madrasah. Budaya madrasah merupakan karakteristik khas madrasah yang dapat diidentifikasi melalui suatu nilai yang dianut, kebiasaan yang ditampilkan, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh warga madrasah yang membentuk satu kesatuan khusus dari sistem madrasah.<sup>81</sup>

Budaya madrasah juga dapat diartikan sebuah subkultur yang didukung oleh warga madrasah yang menyelenggarakan kehidupan sehari-

---

<sup>80</sup> Daryanto & Mohammad Farid, *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Yogyakarta: Gava Media, 2003), 216.

<sup>81</sup> Nadhirin, *Supervisi pendidikan Integratif berbasis Budaya*.,109

hari di madrasah, meliputi kepala madrasah, staf madrasah, guru, dan siswa. Tata kelakuan dalam sebuah budaya madrasah meliputi suatu nilai, harapan, kepercayaan, cita-cita, visi, dan aturan yang berperan sebagai pengatur dan yang mengendalikan perilaku warga madrasah. Budaya madrasah merupakan karakteristik kehidupan suatu madrasah. Setiap madrasah dapat mengembangkan budayanya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Budaya madrasah yang merupakan karakteristik suatu pendidikan tidak akan ada dengan sendirinya, melainkan harus dengan hasil karya manusia. Disini kepala madrasah bisa memainkan peran utama dalam melahirkan, memelihara, dan mengembangkan budaya madrasah.<sup>82</sup>

Menurut Deal dan Peterson menyatakan bahwa budaya madrasah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan, dan simbol-simbol yang dilaksanakan oleh warga madrasah, baik itu kepala madrasah, staf madrasah, guru, dan siswa. Budaya madrasah merupakan ciri khas, karakter, dan gambaran tentang madrasah tersebut di masyarakat luas.<sup>83</sup> Budaya madrasah tumbuh karena dikembangkan dan diciptakan oleh individu-individu yang berada dalam suatu organisasi sekolah, dan budaya tersebut diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan oleh seluruh warga madrasah. Lembaga pendidikan tentu merancang kegiatan utama sekolah, sehingga memiliki nilai-nilai unggul dalam proses pendidikan yang dilaksanakannya. Kurikulum dirancang diwarnai berbagai kegiatan untuk mengembangkan nilai-nilai yang menjadi pilar sekolah

---

<sup>82</sup> Sudardja Adiwikarta, *Sosiologi Pendidikan Analisis Sosiologi Tentang Praksis Pendidikan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, Cet 1, 2016, 131-135

<sup>83</sup> Supardi, *Sekolah Efektif konsep Dasar Dan Praktiknya*.,221



tersebut. Pelaksanaan pembelajaran juga harus menginternalisasikan nilai-nilai tersebut dalam proses pembelajaran studi, tidak hanya sekedar mengembangkan keilmuan saja. Demikian juga, proses penilaian dilaksanakan dengan mengedepankan nilai-nilai yang dianut oleh madrasah tersebut. Proses ini pada akhirnya akan menghasilkan lulusan yang memiliki nilai-nilai yang unggul, sehingga sekolah betul-betul telah mengembangkan kemandiriannya dalam pelaksanaan pendidikan yang dilakukannya.<sup>84</sup>

Menurut teori yang dijelaskan oleh Zamroni, Budaya sekolah merupakan pola dasar asumsi, sistem nilai-nilai keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan serta berbagai bentuk produk di sekolah yang akan mendorong semua warga sekolah untuk bekerja sama yang didasarkan saling percaya-mempercayai, mengundang partisipasi seluruh warga mendorong munculnya gagasan-gagasan baru dan memberikan kesempatan untuk terlaksananya pembaharuan di sekolah.<sup>85</sup>

Terrence Deal dan Kent Peterson bahwa budaya madrasah berkenaan dengan nilai kebersamaan (*shared values*), ritual dan simbol-simbol. Inti permasalahan sekolah bukan pada masalah teknis tetapi pada masalah sosial.<sup>86</sup> Budaya madrasah dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai yang dianut kepala madrasah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang

---

<sup>84</sup> Muhaimin, *Manajemen Pendidikan : Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/madrasah*, (Jakarta : Kencana, 2010), 60.

<sup>85</sup> Zamroni. (2013). *Manajemen Pendidikan : Suatu Usaha Meningkatkan Mutu Sekolah*, h. 60.

<sup>86</sup> Wesly Hutabarat, *Mengukur Kinerja Guru Profesional*, (Jakarta : Halaman Moeka Publishing, 2015), 19.

dianut oleh guru-guru dan para karyawan yang ada dalam madrasah tersebut.<sup>87</sup> Pertemuan nilai-nilai tersebut akan memunculkan dan menghasilkan bentuk nilai-nilai berupa tindakan yang dilaksanakan bersama-sama. Budaya madrasah tergantung pada nilai-nilai yang dikembangkan sehingga antar madrasah satu dengan yang lain berbeda. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh kondisi lingkungan dari madrasah tersebut.<sup>18</sup>

Budaya madrasah dapat membentuk seseorang patuh terhadap peraturan dan menciptakan kebiasaan baru yang positif. Berarti budaya merupakan atribut atau peraturan-peraturan yang dirancang sesuai dengan keinginan bersama untuk dipatuhi.<sup>20</sup> Budaya Madrasah merupakan nilai-nilai keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan yang akan mendorong semua warga sekolah untuk bekerja sama sehingga muncul gagasan-gagasan baru dan memberikan kesempatan untuk terlaksananya pembaharuan di sekolah.<sup>88</sup>

Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya madrasah merupakan suatu nilai-nilai, dan tradisi yang telah dibangun dalam waktu yang cukup lama oleh semua warga madrasah dan mengarah keseluruhan personal madrasah yang harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh semua warga madrasah. Baik itu kepala madrasah, staf madrasah, guru, dan siswa.

---

<sup>87</sup> Muhaimin, *Manajemen Pendidikan : Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/madrasah*, (Jakarta : Kencana, 2012), 48.

<sup>88</sup> Zamroni, *Manajemen Pendidikan : Suatu Usaha Meningkatkan Mutu Sekolah(t.t.)*, 60.

## **b. Karakteristik Budaya Madrasah**

Budaya madrasah diharapkan mampu memperbaiki mutu madrasah, kinerja di madrasah dan mutu kehidupan yang diharapkan memiliki ciri sehat, dinamis atau aktif, dan positif. Budaya madrasah yang baik, akan memberikan peluang bagi warga madrasah yang berfungsi secara optimal, bekerja secara efisien, energik, memiliki semangat yang tinggi, dan akan terus berkembang kedepannya. Budaya madrasah merupakan hasil perjalanan sejarah madrasah, sehingga madrasah perlu menyadari keberadaan aneka budaya yang ada di madrasah secara serius dengan sifat yang ada. Yakni sehat tidak sehat, positif negatif, yang berakibat terhadap perbaikan madrasah. Nilai-nilai dan keyakinan yang ada, tidak bisa didapatkan dalam waktu yang singkat, mengingat sistem nilai yang diinginkan sangatlah penting guna untuk perbaikan madrasah, maka langkah-langkah kegiatan yang jelas perlu disusun secara rapi dan sistematis guna untuk membentuk budaya madrasah.

Setiap Madrasah mempunyai perbedaan budaya karena budaya memiliki keunikan masing-masing. Untuk mengetahui perbedaan-perbedaan tersebut, dapat dilihat dari karakteristik budaya sekolah. Adapun karakteristik budaya sekolah yang harus dipelihara menurut Saphier dan King sebagai berikut:

- 1) *Kolegalitas*. Merupakan iklim kesejawatan yang menimbulkan rasa saling menghormati dan menghargai sesama profesi kependidikan.

- 2) *Eksperimen*. Sekolah merupakan tempat yang cocok untuk melakukan percobaan-percobaan ke arah menemukan pola kerja (seperti model pembelajaran) yang lebih baik dan diharapkan menjadi milik sekolah.
- 3) *High expectation*. Keleluasaan budaya sekolah yang memberi harapan kepada setiap orang untuk memperoleh prestasi tertinggi yang pernah dicapai.
- 4) *Trust and confidence*. Kepercayaan dan keyakinan yang kuat merupakan bagian terpenting dalam kehidupan suatu profesi. Budaya sekolah yang kondusif akan memberikan peluang bagi setiap orang supaya percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap insentif yang akan diterima atas dasar gagasan baru yang diberikannya untuk organisasi.
- 5) *Tangible and support*. Budaya madrasah mendukung lahirnya perbaikan pembelajaran serta mendorong terciptanya pengembangan profesi dan keahlian.
- 6) *Reaching out to the knowledge base*. Sekolah merupakan tempat pengembangan ilmu secara luas, objektif dan proporsional, pengkajian, pengembangan gagasan baru, penelitian, pengembangan konsep baru semuanya memerlukan pemahaman landasan keilmuannya terlebih dahulu.
- 7) *Appreciation and recognition*. Budaya sekolah memelihara penghargaan dan pengakuan atas prestasi guru sehingga menjunjung tinggi harga diri guru.

- 8) *Caring, celebration, and humor*. Memberi perhatian, saling menghormati, memuji, dan memberi penghargaan atas kebaikan seorang guru di sekolah adalah perbuatan yang terpuji. Humor dan saling menggembarakan adalah budaya pergaulan yang sehat.
- 9) *Involvement in decision making*. Budaya sekolah yang melibatkan staf turut serta dalam pembuatan keputusan menjadikan masalah menjadi transparan dan semua staf sekolah dapat mengetahui masalah yang dihadapi dan bersama-sama memecahkannya.
- 10) *Protection of what's important*. Memelihara dan menjaga kerahasiaan pekerjaan merupakan budaya di sekolah. Budaya sekolah yang baik akan mengetahui mana yang harus dibicarakan dan apa yang harus dirahasiakan.
- 11) *Tradition*. Memelihara tradisi yang sudah berjalan lama dan dianggap baik adalah budaya dalam lingkungan sekolah dan biasanya sukar untuk ditiadakan, seperti tradisi wisuda, upacara bendera, penghargaan atas jasa atau prestasi dan sebagainya.
- 12) *Honest, open communication*. Kejujuran dan keterbukaan di lingkungan sekolah dan seharusnya terpelihara, karena sekolah merupakan lembaga pendidikan yang membentuk manusia yang jujur, cerdas, dan terbuka baik oleh pemikiran baru ataupun oleh perbedaan pendapat.<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup> Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru : Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, (Jakarta : Kencana, 2016), 193-194.

Karakteristik tersebut merupakan landasan yang dapat dijadikan indikator untuk menentukan bagaimana budaya dalam sebuah sekolah. Budaya sekolah sebenarnya dapat dikembangkan terus-menerus kearah yang lebih positif. Balitbang memaparkan aspek-aspek mengenai budaya utama yang direkomendasikan untuk dikembangkan sekolah yaitu sebagai berikut:

- 1) Budaya jujur, adalah budaya yang menekankan pada aspek-aspek kejujuran pada masyarakat dan teman-teman.
- 2) Budaya saling percaya, adalah budaya yang mengkondisikan para siswa dan warga sekolah untuk saling mempercayai orang lain.
- 3) Budaya kerja sama, adalah budaya yang membuat orang-orang saling membantu dalam berbagai hal untuk mencapai tujuan.
- 4) Budaya membaca, adalah budaya yang membuat seseorang menjadi gemar membaca.
- 5) Budaya disiplin dan efisien, adalah budaya taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.
- 6) Budaya bersih, adalah budaya yang mengajarkan tentang bagaimana menjaga kebersihan baik badan maupun lingkungan.
- 7) Budaya berprestasi, yaitu budaya yang menciptakan kondisi yang kompetitif untuk memacu prestasi siswa.

- 8) Budaya memberi penghargaan dan menegur, adalah budaya yang memberikan respon dengan menyapa pada setiap orang yang ditemui.<sup>90</sup>

Menciptakan budaya sekolah yang kokoh, hendaknya mengacu empat tingkatan umum kecerdasan yaitu: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan rohani dan kecerdasan sosial. Keempat kecerdasan tersebut dapat berpengaruh terhadap perkembangan anak.

### c. Manfaat dan Fungsi Budaya Madrasah

Budaya mengacu kepada suatu sistem kehidupan bersama yang diyakini sebagai norma atau pola-pola tingkah laku yang dipatuhi bersama. Budaya yang terbentuk dalam lingkungan madrasah yang merupakan karakteristik madrasah adalah budaya dominan atau budaya yang kuat, dianut, diatur dengan baik dan dirasakan bersama secara luas. Untuk menciptakan budaya yang kuat perlu diimbangi dengan rasa saling percaya dan saling memiliki serta memiliki satu tujuan dalam menciptakan perasaan sebagai satu keluarga.<sup>91</sup>

Manfaat yang diperoleh dari budaya dan iklim madrasah yang kuat, intim, kondusif dan bertanggung jawab adalah: 1) Menjamin kualitas kerja yang lebih baik, dimana dengan iklim sekolah yang positif akan memberikan semangat kerja yang lebih baik. 2) Membuka jaringan komunikasi dari segala jenis. Baik komunikasi vertikal maupun horizontal,

---

<sup>90</sup> Balitbang, *Pedoman Pengembangan Kultur Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Umum, Direktorat Pendidikan Dasar Menengah, Departemen Pendidikan Nasional, 2003), 55

<sup>91</sup> Iis Yeti Suhayati, "Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Dan Kinerja Mengajar Guru", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol 17, No 1, Oktober, 2013, 91

hal ini dimaksudkan komunikasi kepala madrasah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik, maupun peserta didik dengan peserta didik yang berkaitan dengan pendidikan. 3) Lebih terbuka dan transparan, tidak ada yang ditutupi dari kepala madrasah, karena semua kegiatan dilakukan secara bersama-sama dan dicari pemecahan masalah secara bersama-sama. 4) Menciptakan kebersamaan dan rasa saling memiliki yang tinggi, baik itu kebersamaan kepala madrasah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik, dan peserta didik dengan peserta didik. Dengan kebersamaan akan tercipta kenyamanan bagi seluruh warga madrasah. 5) Meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan, jika suatu budaya madrasah positif akan meningkatkan rasa solidaritas dan rasa kekeluargaan bagi seluruh warga madrasah, dan madrasah menjadi tempat yang nyaman bagi seluruh warga madrasah. 6) Jika menemukan kesalahan akan segera dapat diperbaiki, dalam budaya yang positif jika ada yang melakukan kesalahan akan dapat diselesaikan secara bersama-sama. 7) Dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan IPTEK. Ilmu pengetahuan dan teknologi semakin berkembangnya zaman maka semakin maju, jika madrasah tidak dapat beradaptasi dengan berkembangnya ilmu teknologi dan komunikasi maka dampaknya adalah suatu madrasah akan tertinggal dan tidak dapat maju, maka dari itu madrasah harus selalu beradaptasi dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi.<sup>92</sup>

Selain manfaat diatas, manfaat bagi individu maupun kelompok antara lain: meningkatkan kepuasan kerja, lebih akrab dalam bergaul,

---

<sup>92</sup> Daryanto, *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah...*, 12-13



disiplin para warga madrasah meningkat dalam disiplin terhadap peraturan yang diterapkan di madrasah, pengawasan fungsional bisa lebih ringan, muncul keinginan yang kuat untuk berbuat proaktif, belajar dan terus berprestasi, dan selalu memberikan yang terbaik bagi madrasah, keluarga, maupun diri sendiri.<sup>93</sup>

Budaya memiliki fungsi yang penting di dalam sekolah. Budaya sekolah yang terpelihara dengan baik mampu menampilkan perilaku iman, takwa, kreatif dan inovatif yang harus dikembangkan terus menerus. Menurut Peterson pentingnya budaya sekolah perlu dipelihara karena alasannya sebagai berikut :

- 1) Budaya sekolah mempengaruhi prestasi dan perilaku sekolah. artinya bahwa budaya menjadi dasar bagi siswa dapat meraih prestasi melalui ketenangan yang diciptakan iklim dan peluang-peluang kompetitif yang diciptakan program sekolah.
- 2) Budaya sekolah tidak tercipta dengan sendirinya, tetapi memerlukan tangan-tangan kreatif, inovatif, dan visioner untuk menciptakan dan menggerakkannya.
- 3) Budaya sekolah adalah unik walaupun mereka menggunakan komponen yang sama tetapi tidak ada dua sekolah yang persis sama.
- 4) Budaya sekolah memberikan kepada semua level manajemen untuk fokus pada tujuan sekolah dan budaya menjadi koheisi yang mengikat bersama dalam melaksanakan misi sekolah.

---

<sup>93</sup> Eva Maryamah, “*Pengembangan Budaya Sekolah*”, Jurnal Tarbawi, Vol 2, No 02, Juli-Desember 2016, 95

- 5) Meskipun demikian, budaya dapat menjadi *counter productive* dan menjadi suatu rintangan suksesnya bidang pendidikan dan budaya dapat bersifat membedakan dan menekankan kelompok-kelompok tertentu di dalam sekolah.
- 6) Perubahan budaya merupakan suatu proses yang lambat, seperti perubahan cara mengajar dan struktur pengambilan keputusan.<sup>94</sup>

Sehingga, budaya sekolah berfungsi untuk mentransmisi segala bentuk perilaku dari seluruh warga sekolah. Fungsi budaya juga sebagai wahana untuk proses pendewasaan dan pembentukan kepribadian siswa.<sup>95</sup> Pada dasarnya fungsi dari budaya sekolah adalah sebagai identitas sekolah yang mempunyai kekhasan tertentu yang membedakan dengan sekolah lainnya. Budaya sekolah tidak secara instan diciptakan oleh sekolah, akan tetapi melalui berbagai proses yang tidak singkat. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Komariah bahwa pada awal kemunculannya, budaya sekolah terbentuk atas dasar visi dan misi seseorang yang dikembangkan sebagai adaptasi lingkungan (masyarakat) baik internal maupun eksternal.<sup>96</sup>

Menurut teori yang dijelaskan oleh Terrence Deal dan Kent Peterson bahwa budaya sekolah berkenaan dengan nilai kebersamaan (*shared values*), ritual dan simbol-simbol. Mereka menyatakan bahwa inti permasalahan sekolah bukan pada masalah teknis tetapi pada masalah sosial. Budaya melayani pelanggan yang menekankan pada kualitas

---

<sup>94</sup> Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru..*, 195

<sup>95</sup> *Ibid.*, 196

<sup>96</sup> Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru..*, 197

pelayanan sehingga dapat mengubah sikap dan perilaku pekerja terhadap pelanggan dan menyebabkan meningkatnya kepuasan pelanggan dan penjualan.<sup>97</sup> Apabila pekerja merasa sesuai dengan budaya organisasi sekolah maka mereka akan cenderung mengembangkan kedekatan emosional terhadap organisasi.

Dari paparan diatas dapat dirumuskan fungsi budaya madrasah ialah menjadi pembeda antara sekolah satu dengan yang lain. Budaya sekolah juga dapat sebagai identitas sekolah, serta dapat menjadi standar perilaku bagi warga sekolah.

#### **d. Jenis-Jenis Budaya Islami**

Budaya islami merupakan nilai-nilai Islam yang menjadi aturan bersama dalam aktifitas yang dilakukan di madrasah. Yang termasuk budaya islami yang berada di madrasah antara lain:

- 1) Berpakaian. Pakaian sangat dibutuhkan untuk menutup aurat. Maka dari itu manusia terutama umat Islam dianjurkan untuk dapat mengenakan pakaian yang pantas dan tertutup karena menutup aurat adalah kewajiban setiap muslim. Ketentuan dalam berbusana merupakan salah satu ajaran syariat Islam dan bertujuan guna untuk memuliakan dan menyelamatkan manusia di dunia maupun di akhirat. Hal ini sudah diterapkan di madrasah, dimana disetiap madrasah para peserta didik diwajibkan untuk mengenakan seragam yang sudah sesuai dengan syariat Islam.

---

<sup>97</sup> Wesley Hutabarat, *Mengukur Kinerja Guru Profesional*, 19.

- 2) Shalat berjamaah. Sholat menurut istilah adalah ibadah yang ditujukan kepada Allah yang berisi tentang bacaan-bacaan dan gerakan-gerakan tertentu, yang dimulai dari takbir dan diakhiri dengan salam. Sedangkan kata jamaah berarti kelompok atau kumpulan. Jadi dapat disimpulkan pengertian sholat jamaah adalah ibadah yang dilakukan secara bersama-sama, yang sekurang-kurangnya dua orang, dan ada yang menjadi imam dan makmum. Ada pepatah mengatakan bahwa sholat berjamaah lebih baik di banding sholat sendirian. Hal ini dikarenakan pahala yang didapat dari sholat berjamaah lebih banyak ketimbang pahala yang didapat dari sholat sendirian. Melakukan sholat tidak hanya dilakukan karena kewajiban semata, melainkan salah satu cara untuk mendekatkan diri kepada Allah sebagai wujud syukur atas rahmat dan karunia yang diterimanya.
- 3) Dzikir secara bersama-sama. Dzikir mempunyai pengertian pujian-pujian yang ditujukan kepada dan dibacanya secara berulang-ulang. Dzikir bisa dilakukan dengan mengingat Allah dalam hati maupun diucapkan dengan lisan. Dalam madrasah dzikir biasanya dilaksanakan pada waktu tertentu, salah satunya pada saat akan melakukan ujian, dan dilaksanakan dilingkungan madrasah.
- 4) Tadarus Al-Qur'an. Al-Qur'an merupakan sumber hukum pertama bagi umat muslim, dimana dalam Al-Qur'an terdapat petunjuk bagi mereka yang beriman. Sebagai bacaan yang berisi tentang pedoman dan petunjuk bagi umat manusia, maka sudah seharusnya setiap

muslim selalu membaca dan memahami inti dari Al-Qur'an. Dalam madrasah tadarus Al-Qur'an dilaksanakan setiap pagi sebelum jam pelajaran pertama dimulai. Dengan adanya tadarus yang dilakukan setiap harinya membuat lingkungan madrasah lebih kondusif dan islami.

- 5) Menebar ukhuwah melalui kebiasaan senyum, sapa, dan salam. Kebiasaan ini adalah cita-cita bagi suatu lembaga pendidikan, dan dengan adanya kebiasaan islami yang diterapkan di madrasah akan lebih meningkatkan hubungan yang harmonis antara kepala madrasah, staf madrasah, guru, dan peserta didik.
- 6) Membiasakan adab yang baik. Adab yang baik yang terdapat didalam suatu lembaga pendidikan meliputi adab masuk kelas, adab diluar kelas, adab didalam kelas, adab makan dan minum, adab kebersihan, dan adab pergaulan.
- 7) Menyediakan sarana yang diperlukan dalam menunjang ciri khas agama Islam. Sarana yang maksudkan meliputi tersedianya musholla sebagai tempat ibadah warga madrasah, tersedianya perpustakaan yang memadai untuk peserta didik mencari referensi lain selain yang diajarkan oleh guru di kelas, terpasangnya kaligrafi yang berisikan doa dan motifasi terhadap peserta didik, adanya organisasi di madrasah yang dapat mengembangkan minat dan bakat yang dimiliki oleh peserta didik.

- 8) Melakukan suatu kegiatan yang mencerminkan suasana keagamaan di madrasah yang meliputi do'a bersama sebelum melakukan kegiatan pembelajaran, tadarus Al-Qur'an yang dilakukan saat pagi sebelum pelajaran pertama dimulai, sholat dhuhur berjamaah yang dilakukan di musholla madrasah saat waktu pulang sekolah, dan menyelenggarakan kegiatan yang bernuansa keagamaan di madrasah.

Dengan adanya budaya islami yang diterapkan disuatu lembaga pendidikan akan dapat berdampak pada seluruh warga madrasah, dimana setiap peserta didik diharapkan untuk dapat mengikuti dan melaksanakan budaya islami yang diterapkan di madrasah. Budaya islami juga akan menjadikan madrasah mempunyai iklim yang kondusif dan islami bagi setiap warganya.

**e. Indikator Budaya Madrasah**

Adapun dalam penelitian ini menggunakan indicator:

- 1) Budaya Senyum, Salam, Sapa (3S)
- 2) Budaya Sholat Dhuha
- 3) Budaya Sholat Dhuhur
- 4) Budaya Istighosah
- 5) Menjaga Lingkungan.<sup>98</sup>

---

<sup>98</sup> Asmaun Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*, (UIN Maliki Pers, 2009), 70-

## B. Pengaruh Antar Variabel Peneliti

### 1. Pengaruh Supervisi Pembelajaran terhadap Budaya Madrasah

Sesuai dengan teori Mulyasa, kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan kebijakan yang akan diambil guna untuk mengembangkan budaya madrasah. Mendayagunakan seluruh sumberdaya sekolah yang ada dalam rangka mewujudkan budaya madrasah. Hal ini bahwa sebagai manajer kepala mampu mendaya gunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan budaya madrasah yang sesuai dengan tujuan.<sup>99</sup>

Sementara ditegaskan oleh Schein dalam Mardiah bahwa peran kepala sekolah sebagai pengawas sangat besar dalam proses pembentukan kultur sekolah. Bisa dikatakan sumber utama pembentukan budaya dalam sebuah organisasi adalah bagaimana supervise kepala sekolah dijalankan, sementara para anggota dalam hal ini adalah pendidik dan warga sekolah lainnya hanya menerima apa adanya yang disampaikan. Asumsi nilai yang berlaku sama ini dianggap sebagai faktor-faktor yang membentuk budaya madrasah. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa sebagai kepala sekolah tidak hanya mengawasi, tetapi juga menjalankan budaya yang telah dibentuk.<sup>100</sup>

Berdasarkan pendapat Syafaruddin bahwa kepala sekolah sebagai seorang supervisor pembelajaran harus mampu menilai dan mengawasi semua aspek yang berhubungan dengan perubahan sikap dan kematangan siswa yang

---

<sup>99</sup> E Mulyasa, *Menjadi kepala sekolah profesional* (Bandung PT. Remaja Rosda Karya, 2011),112.

<sup>100</sup> Mardiah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi* (Malang: Aditya Media Publising, 2015). 79

berhubungan erat dengan budaya siswa dalam pembelajaran, untuk mengatasi hal tersebut perlunya mengatur dan mengawasi pembelajaran meskipun melalui peningkatan kinerja guru dan kinjungan kelas secara berkala.<sup>101</sup>

Pengawasan atau penilaian dilakukan oleh kepala sekolah secara berkesinambungan. Sebagai manajer pendidikan kepala sekolah seharusnya melakukan pengawasan secara terprogram dan berkelanjutan, sehingga melalui kegiatan tersebut diperoleh fakta-fakta mengenai rintangan atau kendala yang dihadapi sekolah dalam mencapai tujuan institusional.<sup>102</sup> Dengan demikian pengawasan yang dilakukan kepala sekolah diarahkan kepada pelaksanaan program sekolah secara keseluruhan yang muaranya adalah kepada kemajuan budaya sekolah.

## 2. Pengaruh Supervisi Pembelajaran terhadap Motivasi Belajar

Supervisi pembelajaran kepala sekolah adalah kegiatan membantu guru secara langsung dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan akademik. Efektivitas pembelajaran guru adalah upaya pembelajaran yang dilakukan guru yang terfokus kepada hasil yang dicapai peserta didik berupa pemahaman, kecerdasan, ketekunan, kesempatan, dan mutu pembelajaran sehingga memberikan perubahan perilaku positif bagi peserta didik.<sup>103</sup> Efektivitas pembelajaran guru salah satunya dengan meningkatkan motivasi siswa dalam pembelajaran.

---

<sup>101</sup> Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT Ciputat Press. 2005), 167

<sup>102</sup> *Ibid*, 167

<sup>103</sup> Nurpuspitasari dkk, Efektivitas Pembelajaran Ditinjau Dari Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah, *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol.7, No.1, Januari 2019 P-ISSN 2302-0296



Teori yang dijelaskan Jones dalam Mulyasa menyatakan supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan tugas-tugas utama pendidikan. Mengacu pada teori tersebut tentang supervisi akademik kepala sekolah menitik beratkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah pembelajaran termasuk menurunnya motivasi siswa dalam pembelajaran, yang merupakan hal yang langsung berada dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses pembelajaran.<sup>104</sup>

Artinya supervisi pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan pembinaan membantu guru dalam meningkatkan kualitas mengajarnya yang berimplikasi pada meningkatnya motivasi belajar peserta didik, hal ini cenderung bahwa supervisi pembelajaran yang benar akan meningkatkan efektivitas pembelajaran guru dan peserta didik.

### 3. Pengaruh Kinerja Mengajar Guru PAI terhadap Budaya Madrasah

Peran guru disamping melaksanakan pembelajaran, juga membimbing, melatih, mendidik, dan menjadi teladan, selain itu hal terpenting adalah melaksanakan fungsi pengelolaan kelasnya agar kondisi yang kondusif bagi berjalannya pengembangan budaya madrasah memiliki makna pentingnya. Pengelolaan kelas yang baik memberikan efek positif bagi peserta didik untuk semangat dalam melaksanakan pengembangan budaya dalam dan luar pembelajaran. Peran guru memberikan dukungan positif bagi

---

<sup>104</sup> Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), 155.

pelaksanaan pengembangan budaya madrasah berupa melaksanakan dan menerapkannya sebaik mungkin.<sup>105</sup> Hal tersebut supaya dapat dicontoh oleh semua warga sekolah terkhusus peserta didik.

Guru memiliki peran memfasilitasi segala aktivitas dan pembiasaan madrasah termasuk bagaimana budaya sekolah berlangsung. Guru hendaknya dapat menjadi contoh bagi semua warga dan menciptakan budaya yang islami. Selain itu, peranan guru juga dapat mempengaruhi perubahan sikap dan kebiasaan siswa di sekolah. Melalui kegiatan sehari-hari di sekolah siswa dapat melihat bagaimana interaksi antara guru ke guru, dan guru ke siswa. Secara tidak langsung siswa akan mencontoh dan membudidayakan apa yang dilihat dan ditiru dalam aktivitasnya.<sup>106</sup>

Sikap merupakan kesadaran individu yang menentukan perbuatan yang nyata dalam kegiatan-kegiatan di sekolah. Maka sikap dan kebiasaan tersebut adalah kesadaran individu yang menentukan perbuatan yang nyata, yang berulang-ulang terhadap suatu hal.<sup>107</sup> Budaya tersebut menjadi kesadaran dari dalam diri individu siswa dan semua warga sekolah sehingga mempengaruhi baik buruknya madrasah. Dengan demikian, semakin baik kinerja guru maka semakin baik pula Budaya Madrasah, karena guru adalah pelaku yang melestarikan Budaya Madrasah.

---

<sup>105</sup> Muhammad Fathurrohman, *Budaya Religius Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan: Tinjauan Teoritik dan Praktik Kontekstualisasi Pendidikan Agama di Sekolah*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015). 104.

<sup>106</sup> Herimanto dan Winarno. *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2012),87

<sup>107</sup> *Ibid*, 87

#### 4. Pengaruh Kinerja Mengajar Guru PAI terhadap Motivasi Belajar

Guru merupakan peranan penting dalam mempengaruhi motivasi belajar siswa melalui metode pengajaran yang digunakan dalam menyampaikan materi pelajaran. Pada pelajaran tertentu guru harus menggunakan metode mengajar yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan karena hal ini sangat berpengaruh terhadap salah satu tujuan dari belajar itu sendiri.<sup>108</sup>

Berdasarkan teori Wina Sanjaya, Kinerja yang sangat berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa adalah kinerja guru di dalam kelas yang mana guru mampu menjelaskan pelajaran dengan baik, mampu menumbuhkan motivasi belajar siswa dengan baik, mampu mengarahkan dan membimbing siswa dalam pembelajaran sehingga siswa akan memiliki semangat dalam belajar, senang dengan kegiatan pembelajaran yang diikutinya dan merasa mudah memahami materi yang disajikan oleh guru.<sup>109</sup>

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Nita Tifani Manullang mengenai pengaruh kinerja guru dan lingkungan sekolah terhadap motivasi belajar siswa SDK. Ditemukan bahwa kinerja guru mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi belajar siswa.<sup>110</sup> Dengan kata lain semakin baik tingkat kinerja guru akan diikuti naiknya motivasi belajar siswa.

---

<sup>108</sup> Muhibbin Syah, *Psikologi Belajar*, ( Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011). 136

<sup>109</sup> Wina Sanjay, *Startegi Pembelajaran Berorientasikan Standar Proses Pendidikan*, (Bandung : Kencana, 2016), 52

<sup>110</sup> Nita Tifani, Pengaruh Kinerja Guru Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Motivasi Belajar Siswa Sdk Penabur Bandarlampung, *Manajemen Magister*, Vol. 02. No.02 (2016)

## 5. Pengaruh Budaya Madrasah terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik

Studi tentang budaya sekolah yang dikemukakan Zamroni menemukan bahwa kultur yang “sehat” memiliki korelasi yang tinggi terhadap motivasi siswa untuk belajar. Karena budaya sekolah tersebut mencakup ekspektasi prestasi siswa yang tinggi, lingkungan sekolah yang teratur, moral yang tinggi, perlakuan terhadap siswa yang positif, penyertaan aktivitas siswa yang tinggi dan hubungan sosial yang positif terhadap siswa.<sup>111</sup> Maka semakin baik budaya sekolah semakin tinggi pula motivasi siswa untuk belajar.

Budaya yang dikembangkan pada setiap sekolah bisa memiliki efek positif terhadap proses belajar mengajar. Sebaliknya, budaya sekolah juga memiliki efek negatif serta menghalangi berfungsinya sebuah sekolah. Budaya sekolah yang positif seharusnya diciptakan di sekolah. Hal ini sepenuhnya bukan merupakan tanggung jawab dari Kepala sekolah saja, namun juga merupakan tanggungjawab dari seluruh komponen yang ada di sekolah. Apabila seluruh komponen sekolah dapat diarahkan pada penciptaan Budaya sekolah yang positif secara maksimal maka seluruh siswa akan mempunyai minat, perhatian dan motivasi belajar yang lebih tinggi.<sup>112</sup> Motivasi ini dapat memberikan gairah, semangat dan rasa senang dalam hal belajar dan pada akhirnya akan mencapai prestasi belajar yang memuaskan.

---

<sup>111</sup> Zamroni, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. (Yogyakarta: Bigraf Publishing 2003), 149

<sup>112</sup> Jumadi. 2006. *Peranan Kultur Sekolah terhadap Kinerja Guru, Motivasi Berprestasi dan Prestasi Akademik Siswa*. dalam Jurnal Penelitian. Vol. 1, No. 1

### C. Hipotesis Penelitian

Secara etimologis, hipotesis dibentuk dari dua kata, yaitu kata *hypo* dan kata *thesis*. *Hypo* berarti kurang dan *thesis* adalah pendapat.<sup>113</sup> Jadi yang dimaksud dengan hipotesis penelitian adalah kesimpulan penelitian yang belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian. Dalam penelitian ini terdapat beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. H<sub>0</sub>: “tidak ada pengaruh yang signifikan Supervisi Pembelajaran (X<sub>1</sub>) terhadap Motivasi Belajar Peserta didik (Y<sub>1</sub>)”.  
H<sub>a</sub>: “ada pengaruh yang signifikan Supervisi Pembelajaran (X<sub>1</sub>) terhadap Motivasi Belajar Peserta didik (Y<sub>1</sub>)”.
2. H<sub>0</sub>: “tidak ada pengaruh yang signifikan Supervisi Pembelajaran (X<sub>1</sub>) terhadap Budaya Madrasah (X<sub>3</sub>)”.  
H<sub>a</sub>: “ada pengaruh yang signifikan Supervisi Pembelajaran (X<sub>1</sub>) terhadap Budaya Madrasah (X<sub>3</sub>)”.
3. H<sub>0</sub>: “tidak ada pengaruh yang signifikan Kinerja Mengajar Guru PAI (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi Belajar Peserta didik (Y<sub>1</sub>)”.  
H<sub>a</sub>: “ada pengaruh yang signifikan Kinerja Mengajar Guru PAI (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi Belajar Peserta didik (Y<sub>1</sub>)”.
4. H<sub>0</sub>: “tidak ada pengaruh yang signifikan Kinerja Mengajar Guru PAI (X<sub>2</sub>) terhadap Budaya Madrasah (X<sub>3</sub>)”.

---

<sup>113</sup> M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Politik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2008), 75.

H<sub>a</sub>: “ada pengaruh yang signifikan Kinerja Mengajar Guru PAI (X<sub>2</sub>) terhadap Budaya Madrasah (X<sub>3</sub>)”.

5. H<sub>0</sub>: “tidak ada pengaruh yang signifikan Budaya Madrasah (X<sub>3</sub>) terhadap Motivasi Belajar Peserta didik (Y<sub>1</sub>)”.

H<sub>a</sub>: “ada pengaruh yang signifikan Budaya Madrasah (X<sub>3</sub>) terhadap Motivasi Belajar Peserta didik (Y<sub>1</sub>)”.

6. H<sub>0</sub>: “tidak ada pengaruh secara tidak langsung yang signifikan Supervisi Pembelajaran (X<sub>1</sub>) terhadap Motivasi Belajar Peserta didik (Y<sub>1</sub>) melalui Budaya Madrasah (X<sub>3</sub>)”.

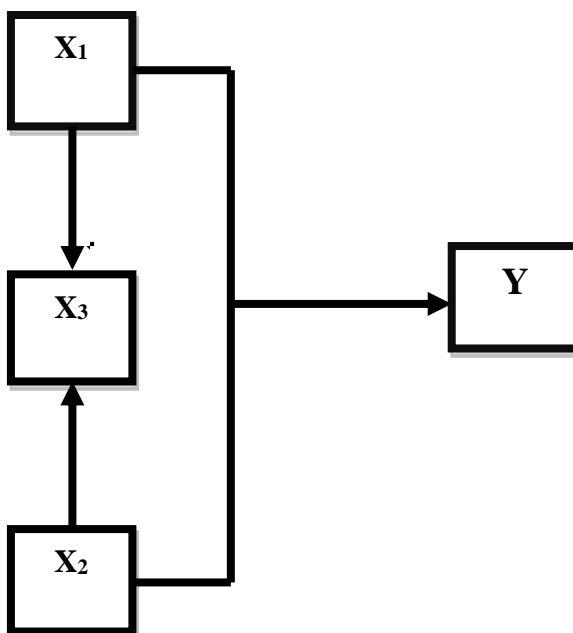
H<sub>a</sub>: “ada pengaruh secara tidak langsung yang signifikan Supervisi Pembelajaran (X<sub>1</sub>) terhadap melalui Budaya Madrasah (X<sub>3</sub>)”.

7. H<sub>0</sub>: “tidak ada pengaruh secara tidak langsung yang signifikan Kinerja Mengajar Guru PAI (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi Belajar Peserta didik (Y<sub>1</sub>) melalui Budaya Madrasah (X<sub>3</sub>)”.

H<sub>a</sub>: “ada pengaruh secara tidak langsung yang signifikan Kinerja Mengajar Guru PAI (X<sub>2</sub>) terhadap melalui Budaya Madrasah (X<sub>3</sub>)”.

#### D. Kerangka Konseptual

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



**Bagan 2.1** Kerangka Konseptual<sup>114</sup>

Keterangan :

X<sub>1</sub> : Supervisi Pembelajaran

X<sub>2</sub> : Kinerja Guru PAI

X<sub>3</sub> : Budaya Madrasah

Y : Motivasi Belajar

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas (*Independen*) dan 2 variabel terikat (*dependen*), yaitu Supervisi Pembelajaran, Kinerja Mengajar Guru PAI, dan Budaya Sekolah sebagai variabel bebas (*Independen variable*) disebut juga

<sup>114</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 44

sebagai variable X. Sedangkan Motivasi Belajar Peserta Didik sebagai variabel terikat (*Dependen Variabel*) disebut juga sebagai variabel terikat. Secara Konseptual peneltian ini membahas tentang Kondisi Supervisi Pembelajaran, Kinerja Mengajar Guru PAI, dan Budaya Madrasah. Hubungan dan pengaruh secara statistik supervisi pembelajaran, kinerja mengajar guru PAI, dan budaya madrasah dalam meningkatkan motivasi belajar siswa melalui penilaian yang harus dimiliki seorang peserta didik. Pengaruh secara tidak langsung supervisi pembelajaran dan kinerja guru terhadap motivasi belajar peserta didik melalui budaya madrasah di MAN 1 Tulungagung dan MAN 3 Tulungagung.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelusuran hasil-hasil penelitian, belum ada penelitian yang sama persis dengan yang akan diteliti, tetapi peneliti mengemukakan beberapa tesis yang memiliki kemiripan relevan dengan peneliti sebagai berikut:



**Tabel 2.2**  
**Peneliti Terdahulu**

No.	Nama, Judul Penelitian, Tahun, Level, Istanis.	Jenis, Pendekatan Penelitian, dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Maya Ismianti menulis tesis dengan judul “ <i>Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Kinerja Guru PAI terhadap prestasi belajar siswa di MTsN se-Kabupaten Blitar</i> ”, Tahun 2015. <sup>115</sup>	Pendekatan Kuantitatif. Penelitian ini adalah seluruh siswa di MTsN se Kabupaten Blitar sebanyak 8 lembaga sekolah. Kemudian dengan teknik <i>cluster sampling</i> dipilih 3 lembaga dengan populasi sebanyak 1877 siswa. Dalam penelitian ini jumlah sampel berdasarkan table penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh <i>Issac</i> dan <i>Michael</i> dengan taraf kesalahan 5% yaitu sebanyak 292 siswa. Pengumpulan data dilakukan dengan instrument angket. Analisis data dan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi sederhana, regresi berganda, uji t dan uji F	1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap prestasi belajar siswa di MTsN seKabupaten Blitar yang ditunjukkan dari thitung > t tabel (3,823 >1,968). Nilai signifikansi t untuk variabel kedisiplinan terhadap prestasi belajar siswa adalah (0.000 < 0,05) sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. 2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap prestasi belajar siswa di MTsN se-Kabupaten Blitar yang ditunjukkan dari thitung > ttabel (3, 590 >1,968). Nilai signifikansi t untuk variabel kompetensi terhadap prestasi belajar siswa adalah (0.000 < 0,05) sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak.	Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan memiliki kesamaan meneliti variable kinerja guru PAI, diabil sample se-Kabupaten. Pengumpulan data dilakukan dengan instrument angket. Analisis data dan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi sederhana, regresi berganda, uji t dan uji F	Di penelitian terdahulu variable bebasnya terdiri dari 3 dan variable terikatnya 1. Sedangkan pada peneliti sekarang memiliki 3 variabel bebas dan 2 variabel terikat. Di peneliti terdahulu meneliti variable X <sub>1</sub> nya kedisiplinan sedangkan peneliti sekarang meneliti supervisi pembelajaran. Taraf kesalahan pada peneliti terdahulu menggunakan 5% sedangkan peneliti

<sup>115</sup> Maya Ismayanti, *Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi dan Kinerja guru PAI terhadap prestasi belajar siswa di MTsN se-Kabupaten Blitar. Tesis* (Tulungagung Program Studi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana, Institut Agama Islam Negeri, 2015 ).

			<p>(3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap prestasi belajar siswa di MTsN seKabupaten Blitar yang ditunjukkan dari t hitung &gt; t tabel (4,012 &gt; 1,968). Nilai signifikansi t untuk variabel kinerja guru PAI terhadap prestasi belajar siswa adalah (0,000 &lt; 0,05) sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa <math>H_a</math> diterima dan <math>H_o</math> ditolak.</p> <p>(4) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan dan kompetensi terhadap prestasi belajar siswa di MTsN se Kabupaten Blitar yang ditunjukkan dari f hitung &gt; f tabel (14,544 &gt; 3,04). Nilai signifikansi f untuk variabel kedisiplinan terhadap prestasi belajar siswa adalah (0,000 &lt; 0,05) sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa <math>H_a</math> diterima dan <math>H_o</math> ditolak.</p> <p>(5) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan dan kinerja guru PAI terhadap prestasi belajar siswa di MTsN se-Kabupaten Blitar yang ditunjukkan dari f hitung &gt; f tabel (14,361 &gt; 3,04). Nilai signifikansi f untuk variabel kedisiplinan terhadap prestasi belajar siswa adalah (0,000 &lt; 0,05) sehingga</p>	<p>sekarang 10%. Rumusan masalah pada peneliti terdahulu adalah 7 sedangkan peneliti sekarang rumusan masalahnya lebih banyak yaitu 22 rumusan masalah. Instansi yang di gunakan peneliti terdahulu adalah jenjang SMP e-Kab Blitar sedangkan peneliti sekarang adalah jenjang MAN se Kab Tulungagung. Dalam peneliti terdahulu sampel berdasarkan table penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh <i>Issac</i> dan <i>Michael</i> dengan taraf kesalahan 5% yaitu sebanyak 292 siswa.</p>
--	--	--	---	--

			<p>dalam pengujian ini menunjukkan bahwa <math>H_a</math> diterima dan <math>H_0</math> ditolak.</p> <p>(6) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja guru PAI terhadap prestasi belajar siswa di MTsN se Kabupaten Blitar yang ditunjukkan dari <math>f_{hitung} &gt; f_{table}</math> (<math>14,578 &gt; 3,04</math>). Nilai signifikansi <math>f</math> untuk variabel kompetensi dan kinerja guru PAI terhadap prestasi belajar siswa adalah (<math>0,000 &lt; 0,05</math>) sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa <math>H_a</math> diterima dan <math>H_0</math> ditolak.</p> <p>(7) Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama sama antara kedisiplinan kompetensi dan kinerja guru PAI terhadap prestasi belajar siswa di MTsN se-Kabupaten Blitar yang ditunjukkan dari <math>f_{hitung} &gt; f_{table}</math> (<math>14,419 &gt; 2,65</math>). Nilai signifikansi <math>f</math> untuk variabel kompetensi dan kinerja guru PAI terhadap prestasi belajar siswa adalah (<math>0,000 &lt; 0,05</math>) sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa <math>H_a</math> diterima dan <math>H_0</math> ditolak.</p>		<p>Pengumpulan data dilakukan dengan instrument angket. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampel 100 dan 10 % taraf kesalahan.</p>
2.	Titin Maesareni, menulis tesis dengan	penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian	(1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara	Sama-sama menggunakan	Di penelitian terdahulu variable

<p>judul <i>Pengaruh Kompetensi Profesionalisme Guru PAI dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMPN se Kabupaten Tulungagung</i>, Tahun 2016.<sup>116</sup></p>	<p>korelasional. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa di SMPN 1 Sumbergempol dan SMPN 2 Tulungagung, populasi sebanyak 741 siswa. Adapun Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>Simple Random Sampling</i> Jumlah sampel berdasarkan tabel Issac dan Michael dengan taraf kesalahan 10% yaitu sebanyak 88 siswa. Pengumpulan data dilakukan dengan instrument angket. Analisis data dan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi sederhana (uji t), regresi berganda (uji F).</p>	<p>kompetensi profesional guru terhadap prestasi belajar siswa di SMPN se Kabupaten Tulungagung sebesar 8%. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pedagogik guru terhadap prestasi belajar siswa di SMPN se Kabupaten Tulungagung sebesar 1,2%. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi sosial guru terhadap prestasi belajar siswa di SMPN se Kabupaten Tulungagung sebesar 1%. (4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi kepribadian guru terhadap prestasi belajar siswa di SMPN se Kabupaten Tulungagung sebesar 1,3%. (5) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi belajar terhadap prestasi belajar siswa di SMPN se Kabupaten Tulungagung sebesar 2,5%. (6) Terdapat pengaruh yang</p>	<p>pendekatan kuantitatif. Sama-sama menggunakan Teknik sampling yang digunakan adalah <i>Simple Random Sampling</i> Jumlah sampel berdasarkan tabel Issac dan Michael dengan taraf kesalahan 10%. Pengumpulan data dilakukan dengan instrument angket. Analisis data dan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi sederhana (uji t), regresi berganda (uji F).</p>	<p>bebasnya terdiri dari 2 dan variable terikatnya 1. Sedangkan pada peneliti sekarang memiliki 3 variabel bebas dan 2 variabel terikat. Di peneliti terdahulu motivasi belajar sebagai variable X sedangkan di peneliti sekarang motivasi belajar sebagai variable Y. Dalam penelitian terdahulu, populasi sebanyak 741 siswa. Adapun Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>Simple Random Sampling</i> Jumlah sampel berdasarkan tabel Issac dan Michael dengan taraf</p>
---	--	--	---	--

<sup>116</sup> Titin Maesareni, *Pengaruh Kompetensi Profesionalisme Guru PAI dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMPN se Kabupaten Tulungagung*.(Tulungagung Program Studi Pendidikan Agama Islam, Pascasarjana, Institut Agama Islam Negeri, 2016).

			signifikan antara kompetensi profesionalisme guru, dan motivasi belajar mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel terikat prestasi belajar siswa sebesar 3,1%.		kesalahan 10% yaitu sebanyak 88 siswa. Pengumpulan data dilakukan dengan instrument angket. penelitian sekarang menggunakan sampel 100 dan 10 % taraf kesalahan.
3.	Sri Wihartanti, menulis tesis dengan judul <i>Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam dan Pendidikan Agama Islam dalam Keluarga terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMP Ma'arif 8 Sendang Agung Lampung Tengan</i> , Tahun 2017. <sup>117</sup>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 58 responden, menggunakan teknik <i>Stratified Random Sample</i> Pengumpulan data menggunakan instrument kuesioner untuk menjaring data tentang Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam (X1), Pendidikan Agama Dalam Keluarga (X2) dan Prestasi Belajar Siswa (Y) Teknis analisis dalam penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana dan berganda.	Hipotesa secara simultan terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y dengan tingkat pengaruh (Rsquare) sebesar 58,7% yang berarti Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam (X1) dan Pendidikan Agama Dalam Keluarga (X2) secara bersama – sama memberikan pengaruh sebesar 58,7% terhadap prestasi belajar siswa.	Sama-sama menggunakan pendekatan pendekatan kuantitatif. Sama-sama menggunakan teknik <i>Stratified Random Sample</i> Pengumpulan data menggunakan instrument kuesioner. Sama-sama menggunakan Teknis analisis regresi sederhana dan berganda.	Di penelitian terdahulu variable bebasnya terdiri dari 2 dan variable terikatnya 1. Sedangkan pada peneliti sekarang memiliki 3 variabel bebas dan 2 variabel terikat. Dalam penelitian terdahulu sampel penelitian sebanyak 58 responden, penelitian sekarang menggunakan sampel 100 dan 10 % taraf kesalahan.

<sup>117</sup> Sri Wihartanti, *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam dan Pendidikan Agama Islam dalam Keluarga terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMP Ma'arif 8 Sendang Agung Lampung Tengan*, (Program Pascasarjana UIN Lampung, 2017).

4.	Nurmawati dan Eka Farulia Ulfa menulis jurnal dengan judul <i>Pengaruh Supervisi Pembelajaran terhadap Hasil Belajar Siswa SMPN 9 Jakarta</i> , Tahun 2019. <sup>118</sup>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi pembelajaran terhadap hasil belajar siswa. Penelitian dirancang dalam 3 siklus, yang masing-masing siklus terdiri dari kegiatan perencanaan, pelaksanaan, pengamatan, refleksi, dan revisi. Tindakan yang dilakukan ialah supervisi yang dilanjutkan dengan penagihan kerjasama dan kreatifitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah metode diskriptif.	Hasil penelitian, secara kuantitatif menunjukkan adanya peningkatan hasil belajar siswa dari siklus 1, 2, dan 3. Pada siklus 2, demikian pula pada siklus 3. Berdasarkan data hasil tindakan dari siklus ke siklus, nampak ada perubahan atau perkembangan dari siklus 1 ke siklus 2 dan dari siklus 2 ke siklus 3. Bila pada siklus 1, jumlah siswa yang mendapatkan nilai mencapai KKM ada 10 orang atau 28,57%, maka pada siklus 2, jumlah siswa yang mendapat nilai mencapai KKM bertambah 3 orang menjadi 13 siswa atau 37,15%. Selanjutnya pada siklus 3 jumlah siswa yang mendapat nilai mencapai KKM bertambah 7 orang, sehingga jumlah seluruh siswa yang sudah mendapat nilai mencapai KKM sampai dengan siklus 3, menjadi 20 orang atau 57%.	Sama-sama menggunakan pendekatan kauntitatif. Sama sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah metode diskriptif. Sama-sama memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi pembelajaran terhadap hasil belajar siswa.	Di penelitian terdahulu variable bebasnya terdiri dari 1 dan variable terikatnya 1. Sedangkan pada peneliti sekarang memiliki 3 variabel bebas dan 2 variabel terikat.
5.	Nanang Wijayanto menulis tesis yang berjudul " <i>Pengaruh Persepsi</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah metode	Temuan hasil penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal pokok sebagai berikut: pertama, terdapat pengaruh yang positif dan	Sama-sama menggunakan pendekatan kauntitatif.	Di penelitian terdahulu variable bebasnya terdiri dari 1 dan variable

<sup>118</sup> Nurmawati dan Eka Farulia Ulfa menulis jurnal dengan judul *Pengaruh Supervisi Pembelajaran terhadap Hasil Belajar Siswa SMPN 9 Jakarta*, (Program Studi Bimbingan dan Konseling UHAMKA JAKARTA, 2019).

	<i>Siswa Tentang Kinerja Guru dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar Akuntansi Siswa Kelas X dan XI Progran Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Juwiring Klaten Tahun Ajaran 2009/2010</i> ” (2010). <sup>119</sup>	diskriptif.	signifikan antara Persepsi Siswa tentang Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Akuntansi yang ditunjukkan dengan r hitung sebesar 0,532; koefisien determinan ( $r^2$ ) sebesar 0,283; t hitung sebesar 6,524, serta <i>p-value</i> sebesar 0,000	menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah metode diskriptif. Menghasilkan nilai pengaruh yang positif.	terikatnya 1. Sedangkan pada peneliti sekarang memiliki 3 variabel bebas dan 2 variabel terikat. Tidak ada data deskriptif di penelitian terdahulu. Sedangkan penelitian sekarang ada data diskriptif.
6.	Marhama .H, menulis tesis yang berjudul <i>Pengaruh Kinerja Manajemen Kepala Madrasah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Majene</i> (2010). <sup>120</sup>	Pengolahan data hasil penelitian digunakan analisis kecenderungan distribusi data, uji normalitas distribusi data, dan analisis korelasi yang dilanjutkan dengan uji regresi. Untuk menguji hipotesis kerja yang telah dirumuskan, maka digunakan uji statistik dengan analisis statistik imferensial parametrik dengan analisis regresi ganda dan analisis varians atau uji-F untuk	Pengaruh Kinerja Manajemen Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Mengajar Guru (X2), didapat data thitung sebesar 3,845 dengan kontribusi korelasi ganda sebesar 0,6519 atau 65,19 % terhadap kinerja mengajar guru, artinya terdapat hubungan yang positif dan memberikan pengaruh yang tinggi/kuat	Sama-sama menggunakan pendekatan kauntitatif dengan teknik analisis data Uji T dan Uji F.  Variabel Independen : Kinerja Mengajar Guru  Variabel dependen	Penelitian terdahulu dengan variabel Kinerja Manajemen Kepala Madrasah. Lokasi penelitian di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Majene.

<sup>119</sup> Nanang Wijayanto menulis tesis yang berjudul, *Pengaruh Persepsi Siswa Tentang Kinerja Guru dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar Akuntansi Siswa Kelas X dan XI Progran Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Juwiring Klaten Tahun Ajaran 2009/2010*” (2010).

<sup>120</sup> Marhama .H, *Pengaruh Kinerja Manajemen Kepala Madrasah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Majene*, (Tesis Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar 2010), hal. xv

		menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis deskriptif berupa prosesntase digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel.		: Motivasi Belajar Siswa	
7.	Rodiyah menulis tesis yang berjudul <i>Pengaruh Supervisi Manajerial dan Intensitas Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SMP di Sub Rayon 07 Karanganyar Kabupaten Kebumen.</i> (2017). <sup>121</sup>	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan analisis kuantitatif menggunakan uji korelasi dan regresi.	Supervisi manajerial kepala sekolah dan intensitas supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAI dengan nilai $f_{hitung}$ sebesar $12,895 > 3,098$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ . Sedangkan pengaruhnya sebesar 60,3%, sisanya 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.	Sama-sama menggunakan pendekatan kauntitatif dengan Teknik pengumpulan data angket. Variabel Independen : Supervisi Manajerial dan Intensitas Supervisi Kepala Sekolah	Penelitian dahulu dengan variabel terikat Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI).
8.	Rita Patonah, menulis tesis yang berjudul <i>Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Belajar Siswa Dan Implikasinya Terhadap Hasil Belajar Siswa</i>	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang diguankan adalah metode penelitian survey. Dalam penelitian ini menggunakan random sampling dan analisis data yang digunakan adalah	Kultur sosial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran IPS Terpadu di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kota Banjar.7)Budaya akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran IPS	Sama sama menggunakan variabel Budaya Sekolah yang dihubungkan dengan Motivasi Belajar Siswa. Menggunakan	Penelitian dahulu hanya dua variabel dan membahas Implikasinya. Penelitian dahulu menggunakan metode penelitian survey dan analisis

<sup>121</sup> Rita Patonah, *Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Belajar Siswa Dan Implikasinya Terhadap Hasil Belajar Siswa Madrasah Ts anawiyah Swasta di Kota Banjar.* (Tesis IAIN Salatiga 2016), hal. 5



	<i>Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kota Banjar.</i> (2016). <sup>122</sup>	analisis jalur.	Terpadu di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kota Banjar.	pendekatan kuantitatif.	data yang digunakan adalah analisis jalur.
9.	Destia Nur Raisyifa, <i>Pengaruh kinerja mengajar guru terhadap motivasi belajar siswa</i> (2016). <sup>123</sup>	Metode penelitian menggunakan survey. Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari kinerja mengajar guru terhadap motivasi belajar siswa. Dengan demikian motivasi belajar siswa dapat ditingkatkan melalui kinerja mengajar guru.	Menggunakan variabel kinerja mengajar guru dan motivasi belajar siswa.  Menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana.	Metode penelitian menggunakan pendekatan survey. penelitian ini hanya terfokus pada dua variabel yaitu kinerja mengajar guru dan motivasi belajar siswa.

<sup>122</sup> Rita Patonah, Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Belajar Siswa Dan Implikasinya Terhadap Hasil Belajar Siswa Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kota Banjar, *Jurnal Ilmiah EDUKASI* Volume. 4 Nomor 3, Agustus 2016, hal. 281.

<sup>123</sup> Destia Nur Raisyifa, Pengaruh kinerja mengajar guru terhadap motivasi belajar siswa, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 1 No. 1, Agustus 2016, Hal. 90-98

10.	Wiwik Sumarm, dengan judul <i>Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru terhadap Motivasi Peserta Didik SD di UPTD DIKBUD Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak.</i> (2019) <sup>124</sup>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional atau mencari pengaruh. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik <i>proportional random sampling</i> .	Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap Motivasi Peserta Didik sebesar 39,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap Motivasi Peserta Didik sebesar 58,8%. sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap Motivasi Peserta Didik SD di Kecamatan Wonosalam sebesar 69,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.	Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif.  Menggunakan variabel Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Peserta Didik	Penelitian dahulu hanya menggunakan variabel Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Peserta Didik. Kemudian menggunakan jenis penelitian korelasional.
11.	Habibullah, <i>Pengaruh Profesionalitas Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Mata Pelajaran Fiqih Di MA Raudhatun Nasihin Desa Aremantai Kec. Semende Darat Ulu</i>	Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif. Tehnik pengambilan data yaitu observasi, dokumentasi dan angket. Adapun tehnik analisis data dengan menggunakan rumus Persentase, Mean, Standar Deviasi, dan Qhi	Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh profesionalitas guru terhadap motivasi belajar siswa mata pelajaran fiqih di Madrasah Aliyah Raudhatun Nasihin Desa Aremantai Kec. Semende Darat Ulu Kab. Muara Enim sebesar 0,622 atau $0,329 < 0,622 > 0,424$ .	Sama-sama menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dan hasil angket.  Menggunakan variabel Motivasi Belajar Siswa	Penelitian dahulu menggunakan variabel Profesionalitas Guru. Tehnik analisis data dengan menggunakan rumus Persentase,

<sup>124</sup> Wiwik Sumarm, Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru terhadap Motivasi Peserta Didik SD di UPTD DIKBUD Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak, *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* e-ISSN 2654-3508 Volume 8 Nomor 1 April 2019, hal. 99

	<i>Kab. Muara Enim, (2014).</i> <sup>125</sup>	Kuadrat terhadap nilai skor dari hasil angket.			Mean, Standar Deviasi, dan Qhi Kuadrat
12.	Syahrul, <i>Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Hasil Penilaian Kinerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Bengkulu, (2016).</i> <sup>126</sup>	Jenis penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode yang digunakan adalah metode survey, yaitu untuk mengukur gejala-gejala yang ada tanpa menyelidiki kenapa gejala-gejala tersebut ada, dengan instrumen angket.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1 ) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru(y), sebesar 0,918. atau sebesar 91,80 %. Selanjutnya Hasil Penilaian Kinerja Guru (X2 ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru (y) sebesar - 307. atau sebesar -30,70 %. Selanjutnya Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1 ), dan Hasil Penilaian Kinerja Guru (X2 ) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru (y) sebesar 0,845 atau 84,50 %.	Sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif.  Menggunakan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kinerja Guru.	Penelitian dahulu menggunakan variabel terikat Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam.  Menggunakan metode <i>survey</i> .
13.	Rusnia Djimun, penelitian dengan judul <i>Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran IPS Di SMP Negeri 1</i>	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan korelasional. Teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari observasi, wawancara, angket dan dokumentasi.	Persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 44,34 + 0,48X$ . Hal ini berarti setiap terjadi perubahan sebesar satu unit variabel X (kinerja guru), maka akan diikuti oleh perubahan rata-rata variabel Y (motivasi belajar siswa) sebesar 0,48 dan ini berarti setiap terjadi perubahan pada indikator model	Sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data angket.  Menggunakan variabel Kinerja	Penelitian dahulu hanya menggunakan dua variabel.  Teknik pengumpulan data yang digunakan

<sup>125</sup> Habibullah, *Pengaruh Profesionalitas Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Mata Pelajaran Fiqih Di MA Raudhatun Nasihin Desa Aremantai Kec. Semende Darat Ulu Kab. Muara Eni, (Tesis Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Fatah Palembang 2014), hal. 14*

<sup>126</sup> Syahrul, *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Hasil Penilaian Kinerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Bengkulu. al-Bahtsu: Vol. 1, No. 2, Desember 2016, hal. 279*

	<i>Popayato Barat.</i> (2015). <sup>127</sup>		kinerja guru, maka akan diikuti oleh perubahan rata-rata indikator motivasi belajar siswa di SMP Negeri 1 Popayato Barat.	Guru dan Motivasi Belajar Siswa.	terdiri dari observasi, wawancara dan dokumentasi
14.	Miftahul Laili Hasanah, <i>Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru.</i> (2019). <sup>128</sup>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan observasi dan kuesioner menggunakan skala likert. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru. Jika supervisi akademik kepala sekolah naik maka kinerja guru juga akan meningkat.	Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan kuesioner dan menggunakan skala likert.  Menggunakan variabel Supervisi Akademik dan Kinerja Guru	Penelitian dahulu hanya terfokus pada Supervisi Akademik untuk meningkatkan Kinerja Guru.
15.	Cut Suryani, dengan judul <i>Implementasi Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran di MIN Sukadamai</i>	Kajian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari responden atau orang-	Adapun hasil dari penelitian ini adalah:1). Fokus kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah dapat diidentifikasi ke dalam dua hal yaitu; kegiatan supervisi yang menyangkut administrasi guru dan	Fokus pada Supervisi Pendidikan.	Penelitian dahulu tidak terfokus pada motivasi siswa, tetapi pada Meningkatkan Proses

<sup>127</sup> Rusnia Djimun, *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran IPS Di SMP Negeri 1 Popayato Barat.* (Tesis Universitas Negeri Gorontalo 2015), hal. 3

<sup>128</sup> Miftahul Laili Hasanah, *Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru*, *TADBIR : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, Vol. 3, No. 2, November 2019

	<i>Kota Banda Aceh.</i> (2015). <sup>129</sup>	orang yang perilakunya diamati. Penelitian ini mendeskripsikan berbagai hal yang berkaitan dengan fokus permasalahan yang diangkat. Data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara.	kegiatan proses belajar mengajar, 2). Kegiatan supervisi sangat membantu bagi guru dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan yang dihadapi guru pada saat melakukan pembelajaran, serta dapat memberikan motivasi bagi guru agar selalu meningkatkan pengetahuan untuk menjadi guru yang professional dalam melaksanakan pembelajaran, 3). Hambatan kepala sekolah dalam supervisi adalah tumpang tindih kegiatan dan keterbatasan dana operasional.		Pembelajaran jenjang MI.  Kajian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif.
--	--	---	--	--	--

---

<sup>129</sup> Suryani, Implementasi Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran di MIN Sukadamai Kota Banda Aceh, *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA* Agustus 2015 VOL. 16, NO. 1, 23-42