

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja dalam bahasa Inggris dikenal dengan kata *performance* yang berarti perbuatan, pekerjaan atau pertunjukan.¹ Maka kinerja adalah perbuatan seseorang dalam mengemban tugas dan wewenang yang menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya yang disertai dengan kemampuan dan keahlian profesi. Sedangkan guru adalah “seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, sehingga menunjang hubungan sebaik-baiknya dengan anak didik, sehingga menjunjung tinggi, mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan, dan keilmuan”.²

Guru merupakan orang yang bekerja pada bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing sesuai dengan potensi

¹ S. Wojowasito dan W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Lengkap: Inggris –Indonesia, Indonesia – Inggris*, Bandung: Hasta, hlm. 144

² Syafruddin Nurdin, dan Basyiruddin Usman. 2003. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Ciputat Press, hlm. 8

dirinya.³ Guru merupakan komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang sangat berperan dalam mengantarkan peserta didiknya pada tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Gurulah yang memikul tanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan program pengajaran. Oleh karena itu mengajar adalah pekerjaan profesional karena menggunakan teknik dan prosedur yang berpijak pada landasan intelektual yang harus dipelajari secara sengaja, terencana dan kemudian dipergunakan demi kemaslahatan orang lain.

Dengan memperhatikan istilah-istilah di atas, maka kinerja guru adalah sikap profesionalisme dari seorang guru dalam mengemban tugas dan wewenang yang menjadi kewajiban dan tanggungjawabnya dalam membantu mewujudkan kepentingan anak didik dalam merubah watak dan karakteristik anak.

b. Kode Etik Profesi Guru

Menurut Westby dan Gibson yang disitir oleh Sardiman, mengemukakan bahwa suatu pekerjaan dikatakan profesional manakala memiliki kriteria sebagai berikut:

- 1) Diakui masyarakat dan layanan yang diberikan itu hanya dikerjakan oleh pekerja yang dikategorikan sebagai suatu profesional.
- 2) Dimilikinya sekumpulan bidang ilmu yang menjadi landasan sejumlah teknik dan prosedur yang unik.
- 3) Diperlukan persiapan yang sengaja dan sistematis sebelum orang mampu melaksanakan sesuatu pekerjaan profesional.
- 4) Dimilikinya suatu mekanisme untuk menyaring, sehingga hanya orang yang berkepentingan saja yang diperbolehkan bekerja.

³ Hadari Nawawi. 2007. *Organisasi Sekolah Dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan*, Jakarta; Gunung Agung, hlm. 123

- 5) Dimilikinya organisasi profesional untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat.⁴

Ada beberapa kriteria pokok pekerjaan yang bersifat profesional sehubungan dengan profesionalisme seseorang. Nana sudjana memberikan kriteria sebagai berikut; bahwa pekerjaan itu dipersiapkan melalui proses pendidikan dan latihan, mendapat pengakuan dari masyarakat, adanya organisasi profesi, mempunyai kode etik.⁵

Bahwa pekerjaan itu di persiapkan melalui pendidikan dan latihan maksudnya adalah bahwa untuk mencapai tenaga yang profesional haruslah menempuh pendidikan khusus sesuai dengan bidangnya, hal ini di maksudkan untuk mengkaji dan mendalami berbagai disiplin ilmu yang harus dimiliki sebagai perangkat dasar dalam melaksanakan tugasnya salah satunya adalah yang dipelajari di fakultas Tarbiyah.

Demikian juga profesi guru telah mendapat pengakuan masyarakat maka sekolah sebagai lembaga formal di mana guru bekerja mendapat kepercayaan untuk mendidik anak-anak dari masyarakat yang pada akhirnya masyarakat ikhlas untuk memberikan kesejahteraan atau jaminan hidup bagi para guru.

⁴ Sardiman, A.M., 2013. *Interaksi Dan Motifasi Belajar Mengajar*, Jakarta; Rajawali, hlm. 132

⁵ Nana Sudjana, 2002. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, hlm. 14

Mempunyai organisasi profesi, sebagai sarana untuk mengabdikan diri kepada masyarakat, guru sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan juga mempunyai suatu wadah organisasi profesi, untuk Indonesia di sebut dengan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), sebagai konsekwensinya harus mempunyai norma-norama hukum yang di atur dan di tetapkan oleh organisasi sendiri yang merupakan ketentuan hukum yang mengikat para anggotanya dan mengatur dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam mengemban tugasnya seorang guru harus mempunyai kode etik yang harus dijalankan dalam melaksanakan kinerjanya. Kode etik merupakan hal yang sangat penting sebagai sumber etika yang berhubungan dengan kesusilaan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Adapun kode etik guru adalah sebagai berikut :

- 1) Guru berbakti membimbing anak didik seutuhnya untuk membentuk manusia pembangun yang ber-Pancasila.
- 2) Guru memiliki kejujuran professional dalam menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing.
- 3) Guru mengadakan komunikasi terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik, tetapi menghindarkan diri dari segala bentuk penyalahgunaan.
- 4) Guru menciptakan suasana kehidupan sekolah dan memelihara hubungan dengan orang tua murid sebaik-baiknya bagi kepentingan anak didik.
- 5) Guru memelihara hubungan baik dengan masyarakat di sekitar sekolah maupun masyarakat yang lebih luas untuk kepentingan anak didik.
- 6) Guru secara sendiri-sendiri dan/atau bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu.
- 7) Guru memelihara hubungan baik antar sesama guru baik berdasarkan lingkungan kerja maupun hubungan keseluruhan.
- 8) Guru bersama-sama memelihara, membina dan meningkatkan mutu organisasi guru professional sebagai sarana pengabdianya.

- 9) Guru melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan.⁶

Kode etik guru dalam perspektif Islam, penulis mengambil referensi dari para ulama' yang mengemukakan pendapatnya, diantaranya adalah:

- a) Kode etik guru menurut Al-Ghazali.

Beberapa batasan kode etik yang harus dimiliki dan dilakukan seorang guru atau pendidik menurut beliau. Hal ini juga sebagai landasan dasar etika-moral bagi para guru atau pendidik. Gagasan-gagasan tersebut antara lain sebagai berikut:⁷

- 1) Menerima segala problem peserta didik dengan hati dan sikap yang terbuka dan tabah
- 2) Bersikap penyantun dan penyayang
- 3) Menjaga kewibawaan dan kehormatan
- 4) Menghindari dan menghilangkan sikap angkuh terhadap sesama
- 5) Bersifat rendah hati ketika berada di sekelompok masyarakat
- 6) Menghilangkan aktivitas yang tidak berguna dan sia-sia
- 7) Bersifat lemah lembut dalam menghadapi peserta didiknya yang tingkat IQ-nya rendah, serta membina sampai pada tingkat maksimal
- 8) Meninggalkan sifat marah dalam menghadapi problem peserta didiknya
- 9) Memperbaiki sikap peserta didiknya, dan bersikap lemah lembut terhadap peserta didik yang kurang lancar bicaranya
- 10) Meninggalkan sifat yang menakutkan bagi peserta didiknya, terutama kepada peserta didik yang belum mengerti dan mengetahui
- 11) Berusaha memerhatikan pertanyaan-pertanyaan peserta didiknya, walaupun pertanyaan itu tidak bermutu dan tidak sesuai dengan masalah yang diajarkan
- 12) Menerima kebenaran yang diajukan oleh peserta didiknya

⁶ Soetjipto dan Rafli Kosasi, 2016. *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 34 – 35.

⁷ Abdul Mujib, et al. 2008. *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana, hlm. 97

- 13) Menjadikan kebenaran sebagai acuan dalam proses pendidikan, walaupun kebenaran itu datangnya dari peserta didik
- 14) Mencegah dan mengontrol peserta didik mempelajari ilmu yang membahayakan
- 15) Menanamkan sifat ikhlas pada peserta didiknya.

b) Etika Guru Menurut Ibn Al-jama'ah.

Menurut Ibnu Al-Jama'ah, yang dikutip oleh Abd al-Amir

Syams al-Din, etika pendidik terbagi atas tiga macam, yaitu:⁸

- 1) Etika yang terkait dengan dirinya sendiri.
Pendidik dalam bagian ini paling tidak memiliki dua etika, yaitu (1) memiliki sifat-sifat keagamaan (dinayyah) yang baik, meliputi patuh dan tunduk terhadap syari'at Allah dalam bentuk ucapan dan tindakan, baik wajib maupun yang sunnah; senantiasa membaca Al-Qur'an, zikir kepada-Nya baik dengan hati maupun lisan memelihara wibawa Nabi Muhammad; dan menjaga perilaku lahir bathin; (2) memiliki sifat-sifat akhlak yang mulia (akhlaqiyyah), seperti menghias diri (tahalli) dengan memelihara diri, khusyu', rendah hati, menerima apa adanya, zuhud, dan memiliki daya dan hasrat yang kuat.
- 2) Etika terhadap peserta didiknya.
Pendidik dalam bagian ini paling tidak memiliki dua etika, yaitu: (1) sifat-sifat sopan santun (adabiyyah, yang terkait dengan akhlak yang mulia seperti diatas; (2) sifat-sifat memudahkan, menyenangkan, dan menyelamatkan (*muhniyyah*).
- 3) Etika dalam proses belajar-mengajar.
Pendidik dalam bagian ini paling tidak memiliki dua etika, yaitu: (1) sifat-sifat memudahkan, menyenangkan, dan menyelamatkan (*muhniyyah*); (2) sifat-sifat seni, yaitu seni mengajar yang menyenangkan, sehingga peserta didik tidak merasa bosan.

Disamping ketiga etika pendidik diatas, Konsep Guru/Ulama

Menurut Ibnu Jama'ah bahwa ulama sebagai mikrokosmos manusia dan secara umum dapat dijadikan sebagai tipologi makhluk terbaik

⁸ Zakiah, Daradjat. 2005. *Kepribadian Guru*. PT. Bulan Bintang: Jakarta. Hlm 52.

(khair al-bariyah). Atas dasar ini, maka derajat seorang alim berada setingkat dibawah derajat Nabi. Hal ini didasarkan pada alasan karena para ulama adalah orang yang paling takwa dan takut kepada Allah SWT. Dari konsep tentang seorang alim tersebut, Ibnu Jama'ah membawa konsep tentang guru.

Guru di samping harus mempunyai kode etik sebagaimana yang telah dijabarkan di atas juga harus mempunyai sifat-sifat khusus, yaitu : (a) Kasih sayang kepada peserta didik, (b) Lemah lembut, (c) Rendah hati, (d) Menghormati ilmu yang bukan pegangannya, (e) Adil, (f) Menyenangi ijihad, (g) Konsisten, (h) Sederhana.⁹

c. Kompetensi Guru

Dalam undang-undang Guru dan Dosen NO. 14/2005 dan Peraturan Pemerintah No. 19/2005 dinyatakan bahwa “kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik professional, dan sosial”.¹⁰ Keempat jenis kompetensi guru beserta subkompetensi dan indikator *esensialnya* diuraikan sebagai berikut:

1) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan “kemampuan yang mencerminkan kepribadian mantap, stabil, dewasa, *arif*, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak

⁹ Depag RI. 2010. *Kendali Mutu PAI*, Jakarta, Rineka Cipta, hlm. 25

¹⁰ Hamzah B. Uno. 2009. *Profesi Kependidikan “Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm. 63

mulia”.¹¹ kompetensi pribadi yaitu perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan dirinya sebagai pribadi yang mandiri untuk melakukan *transformasi* diri, identitas diri, identitas diri dan pemahaman diri. Kompetensi pribadi meliputi “kemampuan-kemampuan dalam memahami diri, mengelola diri, mengendalikan diri dan menghargai diri”.¹²

Secara rinci subkompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Subkompetensi kepribadian yang mantab dan stabil memiliki indikator *esensial*: bertindak sesuai dengan norma hukum , bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga sebagai guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- b) Subkompetensi kepribadian yang dewasa memiliki indikator *esensial*: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- c) Subkompetensi kepribadian yang *arif* memiliki indikator *esensial*: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak.
- d) Subkompetensi kepribadian yang berwibawa memiliki indikator *esensial*: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- e) Subkompetensi *akhlak* mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator *esensial*: bertindak sesuai norma *religius* (iman dan takwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.
- f) Subkompetensi evaluasi diri dan pengembangan diri memiliki indikator *esensial*: memiliki kemampuan untuk *berintropeksi*, dan mampu mengembangkan potensi diri secara optimal.¹³

¹¹Hamzah B. Uno. 2009. *Profesi Kependidikan “Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, hlm. 18

¹²Kunandar, 2010. *Guru Profesional Manajemen Dalam Pembelajaran*. Jakarta: PT. Indeks. hlm. 55

¹³Sarimaya, *Sertifikasi Guru*, hlm. 18

Kompetensi pribadi adalah “sikap pribadi guru berjiwa Pancasila yang mengutamakan budaya bangsa Indonesia, yang rela berkorban bagi kelestarian bangsa dan negara”.¹⁴ Dalam kompetensi pribadi, guru sering dianggap sebagai sosok yang memiliki kepribadian ideal, oleh karena itu, pribadi guru sering dianggap sebagai model atau panutan (yang harus di-gugu dan ditiru). Sebagai seorang model, guru harus memiliki kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competencies*).¹⁵

2) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi *pedagogik* dijelaskan dalam Standar Nasional Pendidikan pasal 26 ayat 3 butir a dikemukakan bahwa kompetensi *pedagogik* adalah:

Kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.¹⁶

Kompetensi *pedagogik* meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator *esensial* sebagai berikut:

¹⁴Kunandar, 2010. *Guru Profesional Manajemen Dalam Pembelajaran*, hal. 56

¹⁵Russeffendi, 2005. *Pengantar Kepada Membantu Guru Mengembangkan Kompetensinya dalam Pelajaran Matematika*. Bandung: Tarsito, hlm. 74

¹⁶Russeffendi, 2005. *Pengantar Kepada Membantu Guru Mengembangkan Kompetensinya dalam Pelajaran Matematika*. hlm. 75

- a) Subkompetensi memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator *esensial*: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan *kognitif*, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal awal peserta didik.
- b) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Subkompetensi ini memiliki indikator *esensial*: memahami landasan pendidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- c) Subkompetensi melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator *esensial*: menata latar (*setting*) pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d) Subkompetensi merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator *esensial*: merancang dan melaksanakan evaluasi (*asessement*) proses dan hasil belajar dengan menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- e) Subkompetensi mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensinya, memiliki indikator *esensial*: memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.¹⁷

3) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah “kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan”.

¹⁸Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting, oleh sebab langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Oleh sebab itu tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari kompetensi ini.

¹⁷Sarimaya, *Sertifikasi Guru*, hlm. 19-20

¹⁸Munardji, *Ilmu Pendidikan Islam*, hlm. 7-8

Kompetensi profesional adalah kemampuan dalam penguasaan akademik (mata pelajaran/bidang studi) yang diajarkan dan terpadu dengan kemampuan mengajarnya sekaligus sehingga guru memiliki wibawa akademik.¹⁹

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah:

Kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.²⁰

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator *esensial* sebagai berikut:

- a) Subkompetensi menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator *esensial*: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi atau *koheren* dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, dan menerapkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- b) Subkompetensi menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator *esensial* menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian untuk memperdalam pengetahuan materi bidang studi secara profesional dalam konteks global.²¹

¹⁹Kunandar, *Guru Profesional...*, hal. 56

²⁰E. Mulyasa, 2010. *Standar Kompetensi Guru*, Bandung, Remaja Rosdakarya, hlm. 135

²¹Sarimaya, *Sertifikasi Guru...*, hal. 21

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial yaitu perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial serta tercapainya interaksi sosial secara efektif.²²

Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator *esensial* sebagai berikut:

- a) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik., subkompetensi ini memiliki indikator *esensial*: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
- b) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga pendidik.
- c) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.²³

d. Indikator Kinerja Guru dalam Pembelajaran

Kinerja guru dalam proses pembelajaran adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik,²⁴ yang meliputi: penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar, penilaian prestasi belajar peserta didik.

- a) Penyusunan Rencana Pembelajaran

²²Kunandar, *Guru Profesional...*, hal. 56

²³Sarimaya, *Sertifikasi Guru...*, hal. 22

²⁴ Tim Penyusun Undang-undang No. 14/2005, *Tentang Guru dan Dosen*, hlm. 48.

Seorang guru diharuskan memiliki kemampuan dalam merencanakan pengajaran. Sebelum mengajar hendaknya merencanakan program pengajaran, membuat persiapan mengajar yang akan disampaikan, karena dengan perencanaan dan persiapan yang tepat dan baik maka tujuan pengajaran akan lebih terarah dan berhasil.²⁵ Dengan persiapan, guru bisa melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan baik lebih terarah dan proses pengajaran lebih efektif dan efisien.

b) Pelaksanaan Interaksi Belajar Mengajar

Dalam pelaksanaan interaksi belajar mengajar meliputi membuka pelajaran, menyajikan materi, menggunakan metode / media, menggunakan alat peraga, menggunakan bahasan yang komunikatif, memotivasi peserta didik, mengorganisasi kegiatan, berinteraksi dengan peserta didik secara komunikatif, menyimpulkan pembelajaran, memberikan umpan balik, melaksanakan penilaian, menggunakan waktu.²⁶

c) Evaluasi Penilaian Prestasi Belajar Peserta Didik

Untuk dapat menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pengajaran perlu dilakukan usaha dan tindakan atau kegiatan untuk menilai penilaian hasil belajar bertujuan untuk melihat kemajuan

²⁵ B. Suryosubroto, 2010. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta : Rineka Cipta, hlm. 27.

²⁶ Abdul Majid. 2006. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, Bandung : Remaja Rosdakarya, cet.II, hlm. 7.

belajar peserta didik dalam hal penguasaan materi pengajaran yang telah dipelajari tujuan yang ditetapkan.²⁷

Menurut Permendiknas nomor 17 tahun 2007 kompetensi pedagogik guru mata pelajaran terdiri atas 37 buah kompetensi yang dirangkum dalam 10 kompetensi inti yaitu:

- 1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, cultural, emosional dan intelektual.
- 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- 3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran.
- 4) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- 8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- 9) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 10) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.²⁸

Beberapa keterangan di atas, dapat digaris bawahi bahwa proses pembelajaran yaitu terjadinya interaksi antara guru dan peserta didik pada saat berlangsungnya belajar mengajar yang merupakan bagian atau elemen yang memiliki peran sangat dominan untuk mewujudkan kualitas pembelajaran yang baik serta tujuan tertentu.

²⁷ B. Suryosubroto, 2010. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah.*, hlm. 53.

²⁸ E. Mulyasa, 2010. *Standar Kompetensi Guru.*, hlm.75

2. Supervisi Kepala Sekolah

a. Pengertian Supervisi Kepala Sekolah

Purwanto mengemukakan bahwa supervisi adalah suatu aktivitas yang menentukan kondisi-kondisi yang esensial, yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan.²⁹ Supervisi merupakan segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan, yang berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru. Menurut Gorge Darvis dalam Indrafachrudi mengartikan supervisi sebagai berikut:

Supervision of instruction is the effort to stimulate, coordinate, and guide the continued growth of the teachers in a school, both individually and collectively, in better understanding and more effective performance at all the functions of instruction so that they may be better able to stimulate and guide the continued growth of every pupil toward the richest and most intelligent participation in modern democratic society.³⁰

Supervisi pengajaran adalah upaya untuk merangsang, mengoordinasikan, dan membimbing pertumbuhan guru yang berkelanjutan di sekolah, baik secara individu maupun kolektif, dalam pemahaman yang lebih baik dan kinerja yang lebih efektif di semua fungsi pengajaran sehingga mereka unguin bisa lebih mampu merangsang dan membimbing pertumbuhan berkelanjutan setiap murid

²⁹ Purwanto, Ngalm. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hlm. 76

³⁰ Indrafachrudi, Soekanto. 2006. *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*. (Jakarta, Rineka Cipta, 2010), hlm 88

menuju partisipasi terkaya dan paling cerdas dalam masyarakat demokratis modern.

Mulyasa mengungkapkan peran kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya.³¹ Wahyudi menerangkan bahwa supervisi kepala sekolah merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru agar dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilannya dalam proses belajar mengajar.³²

Beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah adalah proses pemberian bantuan secara berkelanjutan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan lebih baik.

b. Tahapan Supervisi Kepala Sekolah

Keputusan Menteri pendidikan Republik Indonesia Nomor.13 tahun 2007 bahwa fungsi kepala sekolah sebagai supervisor, harus memiliki kompetensi sebagai berikut: 1) merencanakan program supervisi akademik dalam rangkapaningkatan profesionalisme guru. 2) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat. 3) menindaklanjuti hasil-

³¹ Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS & KBK*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, hlm. 45

³² Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: CV. Alfabeta, hlm. 97

hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

1) Perencanaan

Supervisor yang akan melaksanakan supervisi akademik sebaiknya menentukan tujuan, sasaran dan rencana supervisi akademik dengan baik. Perencanaan tersebut dibuat agar supervisi yang akan dilakukan oleh supervisor dapat berjalan dengan baik dan bisa tepat sasaran yang diharapkan. Ruang lingkup perencanaan supervisi akademik meliputi:

- a) Persiapan pelaksanaan Kurikulum
- b) Persiapan pelaksanaan dan penilaian pembelajaran oleh guru
- c) Pencapaian standar kompetensi lulusan, standar proses, standar isi, dan peraturan pelaksanaannya; dan
- d) Peningkatan mutu pembelajaran melalui: model kegiatan pembelajaran yang mengacu pada Standar Proses dan proses pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan peserta didik menjadi sdm yang kreatif, inovatif, mampu memecahkan masalah, berpikir kritis, dan bernaluri kewirausahaan.³³

2) Pelaksanaan

Pelaksanaan supervisi merupakan tugas kepala sekolah untuk melakukan pengawasan terhadap guru-guru dan staf sekolahnya. Kegiatan ini juga mencakup penelitian, penentuan berbagai kebijakan yang diperlukan, pemberian jalan keluar bagi permasalahan yang dihadapi oleh seluruh pegawainya. Kepala sekolah dalam kedudukannya sebagai supervisor bertugas membimbing para guru

³³ Sahertian, Piet, A. 2000. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 58

dalam menentukan bahan pelajaran yang dapat meningkatkan potensi siswa, memilih metode yang akan digunakan dalam proses belajar-mengajar, menyelenggarakan rapat dewan guru dan mengadakan kunjungan antar kelas, selain itu mengadakan penilaian cara dan metode yang digunakan oleh guru.³⁴

Purwanto mengungkapkan bahwa supervisi dapat dilaksanakan dengan berbagai cara, dengan tujuan agar apa yang diharapkan tercapai. Secara garis besar, cara atau teknik supervisi adalah: 1) kunjungan kelas, 2) Pemberian semangat kerja guru, 3) rapat-rapat pembinaan, 4) pemahaman tentang kurikulum, 5) pengembangan metode pengajaran, 6) pengembangan bahan ajar, 7) potensi pembelajaran, 8) evaluasi pendidikan, 9) kegiatan diluar mengajar.³⁵

Menurut Herabudin peran kepa sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan sesuai dengan fungsinya antara lain:

- 1) Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai sekolah di dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaiknya
- 2) Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah termasuk media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar-mengajar
- 3) Menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntunan kurikulum yang sedang berlaku
- 4) Membina kerja sama yang baik dan harmonis diantara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya
- 5) Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain mengadakan diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, dan atau mengirim mereka

³⁴ Burhanudin, Yusak. 2000. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia, hlm. 125

³⁵ Purwanto, Ngalm. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hlm. 120

untuk mengikuti penataran-pennataran, seminar, sesuai dengan bidangnya masing-masing.³⁶

Peran kepala sekolah sebagai supervisor merupakan aplikasi dari tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh kepala sekolah. Adapun tugas dan tanggung jawab yang dilakukan kepala sekolah yang dikemukakan oleh Sahertian adalah:

- 1) Membantu guru dalam persiapan mengajar
- 2) Membantu guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar
- 3) Membantu guru dalam menggunakan berbagai sumber dan media belajar
- 4) Membantu guru dalam menerapkan metode dan teknik mengajar
- 5) Membantu guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran
- 6) Membantu guru dalam melakukan analisis hasil belajar
- 7) Membantu guru dalam menganalisis kesulitan belajar siswa.³⁷

c. Tindak Lanjut Hasil Supervisi

Hasil supervisi perlu ditindaklanjuti agar memberikan dampak yang nyata untuk meningkatkan profesionalisme guru. Dampak nyata ini diharapkan dapat dirasakan masyarakat maupun *stakeholders*. Tindak lanjut tersebut berupa penguatan dan penghargaan diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar, teguran yang bersifat mendidik diberikan kepada guru yang belum memenuhi standar dan guru diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan/penataran lebih lanjut.

³⁶ Herabudin. 2009. *Adminisrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, hlm. 119.

³⁷ Sahertian, 2010. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 130

Adapun bentuk tindak lanjut supervisi akademik dapat dilakukan melalui kegiatan pembinaan baik pembinaan langsung maupun tak langsung sebagai berikut:

1) Pembinaan Langsung

Pembinaan ini dilakukan terhadap hal-hal yang sifatnya khusus, yang perlu perbaikan dengan segera dari hasil analisis supervisi. Menurut Sahertian pembinaan dengan pendekatan langsung berarti supervisor memberikan arahan langsung. Dengan demikian pengaruh supervisor lebih dominan. Kegiatan pembinaan langsung yang dilakukan setelah kepala sekolah selesai melakukan observasi pembelajaran adalah pertemuan pasca observasi. Pada pertemuan ini kepala sekolah memberi balikan untuk membantu mengembangkan perilaku guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.³⁸

2) Pembinaan Tidak Langsung

Pembinaan ini dilakukan terhadap hal-hal yang sifatnya umum yang perlu perbaikan dan perhatian setelah memperoleh hasil analisis supervisi. Sahertian menyatakan bahwa perilaku supervisor dalam pendekatan tidak langsung adalah mendengarkan, memberi penguatan, menjelaskan, menyajikan, dan memecahkan masalah.³⁹

³⁸ Sahertian, 2010. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 131

³⁹ 2010. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 132

Penyusunan program tindak lanjut diawali dengan melakukan analisis kebutuhan peserta berdasarkan analisis hasil supervisi akademik. Analisis kebutuhan merupakan upaya menentukan perbedaan antara pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dipersyaratkan dan yang secara nyata dimiliki. Analisis kebutuhan ini dapat dilakukan dalam tahapan sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan terkait masalah-masalah pembelajaran dan perbedaan (gap) apa saja yang ada antara pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang nyata dimiliki guru dan yang seharusnya dimiliki guru? Perbedaan tersebut kemudian dikelompokkan, disintesis dan diklasifikasikan untuk menentukan jenis kegiatan tindak lanjut.
- 2) Mencatat prosedur-prosedur untuk mengumpulkan informasi tambahan tentang pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dimiliki guru.
- 3) Mengidentifikasi dan mencatat kebutuhan-kebutuhan khusus pembinaan ketrampilan pembelajaran guru.
- 4) Menetapkan jenis pembinaan ketrampilan pembelajaran guru.
- 5) Menetapkan tujuan pemilihan jenis pembinaan.
- 6) Mengidentifikasi dukungan lingkungan dan hambatan-hambatannya.
- 7) Mengidentifikasi tugas-tugas manajemen yang dibutuhkan untuk pelaksanaan tindak lanjut seperti keuangan, sumber-sumber belajar, sarana prasarana.⁴⁰

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa indikator supervisi kepala sekolah meliputi: 1) membantu guru dalam melakukan perbaikan persiapan mengajar, 2) membantu guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar, 3) membantu guru dalam menggunakan berbagai sumber dan media belajar 4) membantu guru dalam menerapkan metode dan teknik mengajar, 5) mengidentifikasi

⁴⁰ Purwanto, Ngalim. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hlm. 53

kebutuhan-kebutuhan guru dalam masalah pembelajaran, 5) Mengidentifikasi kebutuhan pembinaan ketrampilan pembelajaran guru, 6) Mengidentifikasi dukungan lingkungan dan hambatan-hambatannya. Enam indikator supervisi kepala sekolah tersebut akan dijadikan acuan peneliti dalam menyusun instrumen penelitian.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Wahyudi motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.⁴¹ Uno menjelaskan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴²

Motivasi kerja guru menurut Fathurrohman & Suryana adalah dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja membuat guru menyelesaikan

⁴¹ Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 101

⁴² Uno, Hamzah. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 112

pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.⁴³

Anoraga mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu dalam mencapai pekerjaan itu sendiri. Ini menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.⁴⁴

Berdasarkan uraian di atas, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja guru merupakan kekuatan/dorongan yang dimiliki guru secara internal maupun eksternal untuk mempersiapkan dirinya dalam melaksanakan tugas utama sehingga tercapainya tujuan pembelajaran.

b. Dimensi-dimensi motivasi kerja

Menurut Fathurrohman dan Suryana dimensi yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru meliputi:

1) Imbalan yang layak

Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun. Sebaliknya, guru dengan gaji yang sesuai dan

⁴³ Fathurrohman, Pupuh. & Suryana, Aa. 2012. *Guru Profesional*. Bandung: Refika Aditama, hlm. 63

⁴⁴ Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 33

bisa memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan.

2) Kesempatan untuk promosi

Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyaknya kesempatan promosi jabatan yang diberikan lembaga kepada guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja.

3) Memperoleh pengakuan

Sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap kerja yang telah dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi peningkatan motivasi kerja guru. Pekerjaan yang selalu diakui membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih baik dari yang sebelumnya.

4) Keamanan bekerja

Lingkungan kerja yang aman sangat diharapkan oleh semua orang termasuk guru. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan akan membuat guru mampu bekerja dengan maksimal.⁴⁵

Menurut Hamzah Uno menyebutkan bahwa aspek motivasi kerja guru tampak melalui:

1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja

⁴⁵ Fathurrohman, Pupuh. & Suryana, Aa. 2012. *Guru Profesional*, hlm. 64

Guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Guru akan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai peraturan yang berlaku.

2) Prestasi yang dicapainya

Prestasi yang diperoleh guru memperlihatkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan, maupun karya yang diciptakan.

3) Pengembangan diri

Guru dalam menjalankan profesinya sangat perlu untuk melakukan pengembangan diri. Keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru memiliki antusias sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi

4) Kemandirian dalam bertindak

Seseorang yang sudah masuk dalam usia produktif tentu memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini tercermin pada sikap guru yang selalu mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya meskipun tidak diperintah. Guru secara sadar mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.⁴⁶

⁴⁶ Uno, Hamzah. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 72

Sardiman menyebutkan bahwa aspek-aspek motivasi kinerja guru meliputi: tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah, lebih senang bekerja mandiri, cepat bosan pada tugas yang rutin, dapat mempertahankan pendapatnya, tidak mudah melepaskan hal yang diyakini, senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.⁴⁷

Hal ini sejalan dengan pendapat Donal dalam Komarudin bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dikategorikan dalam dua jenis yaitu: 1) faktor intrinsik, yaitu faktor yang timbul dari dalam diri seseorang, misalnya kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan perasaan diterima; dan 2) faktor ekstrinsik, yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang, misalnya: kenaikan pangkat, pujian, hadiah dan sebagainya.⁴⁸

Motivasi kerja guru menurut Uno (2011: 73) juga memiliki dua dimensi yaitu: 1) dimensi dorongan internal dan 2) dimensi dorongan eksternal.⁴⁹ Dimensi dan indikator motivasi kerja guru sebagaimana disebutkan dalam tabel dibawah ini.

⁴⁷ Sardiman. A.M. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 83

⁴⁸ Komaruddin. 2000. *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu, Suatu. Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press Nasution, hlm. 49

⁴⁹ Uno, Hamzah. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan.*, hlm .73

Tabel 2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

| Dimensi | Indikator |
|--------------------|--|
| Motivasi internal | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas 3. Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang 4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaan 5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja 6. Selalu berusaha untuk mengguguli orang lain |
| Motivasi eksternal | <ol style="list-style-type: none"> 7. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya 8. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya 9. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif 10. Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan |

Sumber: Uno (2011: 73)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka motivasi kerja guru memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut: motivasi internal meliputi indikator a) tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, b) melaksanakan tugas dengan target yang jelas, c) memiliki tuntutan yang jelas dan menantang, d) ada umpan balik atas hasil pekerjaan, e) memiliki perasaan senang dalam bekerja, f) selalu berusaha untuk mengguguli orang lain. Motivasi eksternal meliputi indikator a) selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, b) senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, c) bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, d) bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan tema dengan penelitian ini sebagai bahan perbandingan diantaranya adalah:

Sulistyanigsih (2013) tentang pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru SD Dabin I Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara membuktikan bahwa supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hasil t hitung sebesar 0,883 dengan signifikansi sebesar $0,383 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Kemudian motivasi ekstrinsik menghasilkan t hitung sebesar 8,729 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Supervisi kepala sekolah dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Relevansinya penelitian Sulistyanigsih dengan penelitian ini terletak pada variabel (x_1 dan y) yaitudimana pembahasannya dengan variabel supervisi kepala sekolah dan variabel (y) kinerja guru.⁵⁰

Sari (2013), tentang pengaruh kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap mutu pendidikan di Gugus Rama 2 UPTD Kecamatan Kembang Jepara membuktikan bahwa (1) terdapat kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan dengan memberikan sumbangan yang efektif yaitu 18,2%. (2). Terdapat kontribusi pemberian motivasi berprestasi terhadap mutu pendidikan dengan

⁵⁰ Sulistyanigsih (2013) tentang pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru SD Dabin I Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara

memberikan sumbangan yang efektif sebesar 30,3%. (3). Terdapat kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap mutu pendidikan dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 32,2%. Relevansinya penelitian saudara Sari dengan penelitian ini terletak pada variabel (x1) yaitu kepemimpinan kepala sekolah.⁵¹

Anita (2017) tentang Motivasi dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Krangean dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba bahwa: 1) Motivasi kerja guru MIN Krangean dan guru MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 53,16 dan 53,38, kinerja guru MIN Krangean dan guru MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 46,78 dan 46,72, dan mutu pendidikan MIN Krangean dan guru MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 47,5 dan 48,0; 2) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru MIN Krangean dan guru MIN Wirasaba dengan kontribusi masing-masing 38,5% dan 74,6%; 3) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di MIN Krangean dan MIN Wirasaba dengan kontribusi masing-masing 27,6% dan 36,5% ; 4) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja guru dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di MIN Krangean dan guru MIN Wirasaba yaitu 43,8% dan 42,7% .Penelitian ini ada relevansinya dengan penelitian yang hendak dilakukan karena ada persamaan yaitu pada variabel kinerja guru.

⁵¹ Sari (2013), tentang pengaruh kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap mutu pendidikan di Gugus Rama 2 UPTD Kecamatan Kembang Jepara.

Edi Rismawan. (2015) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar GuruSD Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXII No.1 April 2015.

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru diperoleh koefisien regresi 0.28 (positif), hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif supervisi kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru). Selain itu, diperoleh nilai t value sebesar 1.96.karena nilai t value > 1.96 dan nilai koefisien regresi positif. Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru diperoleh koefisien regresi sebesar 0.39 (positif), hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru dan diperoleh nilai t value sebesar 2.97. karena nilai t value > 1.96 dan nilai koefisien regresi positif. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung berdasarkan hasil estimasi model path diagram, dapat disusun persamaan struktural sebagai berikut: $Kinerja = 0.28 \text{ Supervisi} + 0.39 \text{ Motivasi}$, $R^2 = 0.36$ Nilai R^2 sebesar 0.36 artinya, secara bersama-sama, Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru. Relevansi penelitian ini ada adalah membahas supervisi dan kinerja guru.⁵²

⁵² Edi Rismawan. (2015) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar GuruSD Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXII No.1 April 2015.

Sukiyah. 2016. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Se Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta.

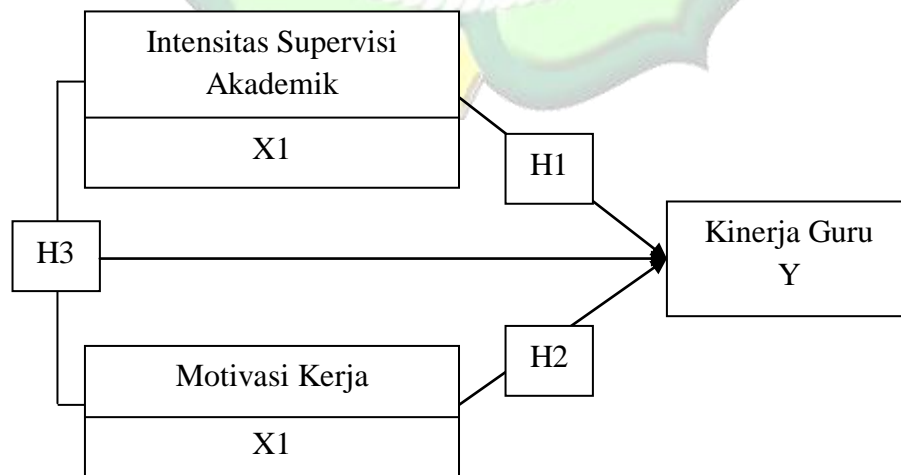
Variabel supervisi kepala sekolah memiliki koefisien positif (0,341) dan nilai sig. sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Supervisi kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien supervisi kepala sekolah positif berarti semakin tinggi supervisi kepala sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru dan sebaliknya semakin rendah supervisi kepala sekolah maka semakin rendah pula kinerja. Variabel motivasi kerja guru memiliki koefisien positif (0,342) dan nilai sig. sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Motivasi kerja guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien motivasi kerja guru positif berarti semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja guru maka semakin rendah pula kinerja. Variabel kompensasi guru memiliki koefisien positif (0,312) dan nilai sig. sebesar 0,002 ($p < 0,05$). Kompensasi guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien kompensasi guru positif berarti semakin tinggi kompensasi guru maka semakin tinggi pula kinerja guru dan sebaliknya semakin rendah kompensasi guru maka semakin rendah pula kinerja. Relevansi penelitian ini ada variabel Y yaitu kinerja guru.⁵³

⁵³ Sukiyah. 2016. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Se Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta.

C. Kerangka Berpikir

Kinerja guru menjadi faktor penting dalam proses pembelajaran, semakin baik kinerja guru akan berpengaruh besar terhadap prestasi belajar siswa. Oleh karena itu, maka kinerja guru yang rendah hendaknya terus ditingkatkan dengan berbagai cara diantaranya adalah melalui supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja. Supervisi merupakan kegiatan kepala sekolah dalam memberikan penilaian, bantuan kepada guru sebagai bagian dari ranah kerja kepala sekolah. Oleh karena itu supervisi memiliki peran penting bagaimana menata dan mengelola keadaan kinerja guru.

Motivasi kerja juga memiliki andil besar. Karena motivasi kerja akan mampu memunculkan semangat secara interen dalam diri guru, tanggung jawab kerja dan antusias akan lahir karena adanya motivasi tersebut. Motivasi yang hadir memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja guru dan berdampak terhadap peningkatan semua aspek. Kerangka berfikir digambarkan di bawah ini:



Gambar 2.1. Bagan Kerangka Berfikir Penelitian

D. Hipotesis

1. Hipotesis Deskriptif

Hipotesis deskriptif terdapat tiga berdasarkan variabel yang diteliti diantaranya adalah:

Hipotesis Pertama

Ha1 : terdapat pengaruh intensitas supervisi akademik terhadap kinerja guru di MA se-Kecamatan Kedung Jepara.

H01 : tidak terdapat pengaruh intensitas supervisi akademik terhadap kinerja guru di MA se-Kecamatan Kedung Jepara.

Hipotesis Kedua:

Ha2 : terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA se-Kecamatan Kedung Jepara.

H02 : tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA se-Kecamatan Kedung Jepara.

Hipotesis Ketiga :

Ha3 : terdapat pengaruh intensitas supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA se-Kecamatan Kedung Jepara.

H03 : tidak terdapat pengaruh intensitas supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA se-Kecamatan Kedung Jepara.

2. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik merupakan dugaan sementara dengan simbol statistik sebagai berikut:

H_{a1} : $\beta_1 \neq 0$, intensitas supervisi akademik berpengaruh terhadap kinerja guru.

H_{o1} : $\beta_1 = 0$, intensitas supervisi akademik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

H_{a2} : $\beta_2 \neq 0$, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

H_{o2} : $\beta_2 = 0$, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

H_{a3} : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, intensitas supervisi akademik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

H_{o3} : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, intensitas supervisi akademik dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

