

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA GURU, PERSEPSI GURU
TENTANG SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DENGAN
KINERJA GURU**
(Penelitian pada Guru SD Negeri se-Kecamatan Secang Kabupaten Magelang)

SKRIPSI



Oleh:

Evtah Riskina
15.0305.0122

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

HALAMAN PENEGAS
HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA GURU, PERSEPSI GURU
TENTANG SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DENGAN
KINERJA GURU
(Penelitian pada Guru SD Negeri se-Kecamatan Secang Kabupaten Magelang)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat dalam Menyelesaikan Studi pada
Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Magelang

Oleh:

Evtah Riskina
15.0305.0122

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019

PERSETUJUAN

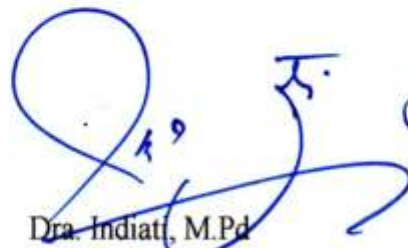
HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA GURU, PERSEPSI GURU TENTANG SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU

(Penelitian pada Guru SD Negeri se-Kecamatan Secang Kabupaten Magelang)



Oleh:
Evtah Riskina
15.0305.0122

Dosen Pembimbing I



Dra. Indiaty, M.Pd
NIP/NIK. 19600328 198811 2 001

Magelang, 15 Juli 2019
Dosen Pembimbing II



Rasidi, M.Pd
NIDN. 0620098801

PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA GURU, PERSEPSI GURU TENTANG SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU

(Penelitian pada Guru SD Negeri se-Kecamatan Secang Kabupaten Magelang)

Oleh:
Evtah Riskina
15.0305.0122

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi dalam rangka menyelesaikan
Studi pada Program Studi S-1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar PGSD
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Magelang

Diterima dan disahkan oleh penguji
Hari : Selasa
Tanggal : 23 Juli 2019

Tim Penguji Skripsi

1. Dra. Indiaty, M.Pd. (Ketua / Anggota)
2. Rasidi, M.Pd. (Sekretaris / Anggota)
3. Drs. Tawil, M.Pd.,Kons. (Anggota)
4. Galih Istiningsih, M.Pd. (Anggota)

Mengesahkan
Dekan



Prof. Dr. Muhammad Japar, M. Si., Kons.
NIK. 19580912 198503 1 006

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : Evtah Riskina
NIM : 15.0305.0122
Prodi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Judul Skripsi : Hubungan antara Motivasi Kerja Guru, Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru (Penelitian pada Guru SD Negeri se-Kecamatan Secang Kabupaten Magelang)

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari diketahui merupakan penjiplakan terhadap karya orang lain (plagiat). Saya bersedia mempertanggungjawabkan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Magelang, 13 Juli 2019

Yang Menyatakan



Evtah Riskina

NIM. 15.0305.0122

MOTTO

“Katakanlah: “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula) maka kelak kamu akan mengetahui ”

(Qs. Az – Zumar: 39)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Muh Sururi (Ayahku) dan Mariyati (Ibuku) yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan tiada banding, serta do'a yang tak pernah putus untuk kesuksesanku.
2. Evti Riskina (Kembaranku) dan Nasrul Umam (Adikku) yang selalu mendukung dan membantu setiap saat.
3. Almamaterku Universitas Muhammadiyah Magelang.

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA GURU, PERSEPSI GURU
TENTANG SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DENGAN
KINERJA GURU**

(Penelitian pada Guru SD Negeri se-Kecamatan Secang Kabupaten Magelang)

EVTAH RISKINA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui hubungan motivasi kerja guru dengan kinerja guru, (2) mengetahui hubungan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru, dan (3) mengetahui hubungan motivasi kerja guru, persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Secang Kabupaten Magelang tahun 2018/2019.

Metode penelitian yang digunakan adalah korelasi dengan subjek penelitian seluruh guru SD Negeri se-Kecamatan Secang sebanyak 307 dan sampel penelitian berjumlah 5 SD, yaitu SD Negeri Kuwaluhan, SD Negeri Payaman 1, SD Negeri Pucang, SD Negeri Sidomulyo, dan SD Negeri Secang 2 dengan jumlah 61 guru. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan angket. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi.

Berdasarkan uji hipotesis penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Secang Kabupaten Magelang dengan nilai $r = 0,695$ dan dari uji t diperoleh $t_{hitung} = 7,432$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. (2) Ada hubungan positif dan tidak terjadi hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Secang Kabupaten Magelang dengan nilai $r = 0,136$ dan dari uji t diperoleh $t_{hitung} = 1,056$ nilai signifikansi $0,295 > 0,05$. (3) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru, persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Secang Kabupaten Magelang dengan hasil uji F diperoleh harga $F_{hitung} = 27,778$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja Guru, Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru.*

RELATIONSHIP BETWEEN TEACHER MOTIVATION, TEACHER'S PERCEPTION OF SCHOOL HEAD SUPERVISION WITH TEACHER PERFORMANCE

(Research on Teachers of Public Elementary Schools in Secang District, Magelang Regency)

EVTAH RISKINA

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship of teacher work motivation with teacher performance, determine the relationship of teacher perceptions about the supervision of school principals with teacher performance, and determine the relationship of teacher work motivation, teacher perceptions about school principal supervision with school teacher performance State Basis in Secang District, Magelang Regency in 2018/2019.

The research method used is the correlation with the research subjects of all elementary school teachers in Secang Subdistrict as many as 307 and the study sample amounted to 5 elementary schools, namely SD Negeri Kuwaluhan, SD Negeri Payaman 1, SD Negeri Pucang, SD Negeri Sidomulyo, and SD Negeri Secang 2 with number 61 teacher. Data collection methods used are using a questionnaire. The analysis technique used is regression.

Based on the research hypothesis test, the following conclusions can be drawn: (1) There is a positive and significant relationship between teacher work motivation and teacher performance in the Public Elementary Schools in Secang District, Magelang District with a value of $r = 0.695$ and t test obtained $t = 7.432$ with a significant $0.000 < 0.05$. (2) There is a positive relationship and there is no significant relationship between teachers' perceptions about the supervision of school principals with teacher performance in the Public Elementary Schools in Secang Subdistrict, Magelang District with a value of $r = 0.136$ and from the t test obtained $t = 1.056$ significance value of $0.295 > 0.05$. (3) There is a positive and significant relationship between teacher work motivation, teacher perceptions about the supervision of school principals and teacher performance in public elementary schools in Secang Subdistrict, Magelang District, with the F test results obtained by $F_{count} = 27.777$ with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Teacher's Work Motivation, Teacher's Perception about Supervision of School Principals and Teacher Performanc

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayah serta inayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan antara Motivasi Kerja Guru, Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru (Penelitian di SD Negeri se-Kecamatan Secang Kabupaten Magelang Tahun 2018/2019)” dengan sebaik – baiknya. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.

Penulis juga menyadari, bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ir. Eko Muh Widodo, MT selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberi fasilitas pendidikan,
2. Prof. Dr. Muhammad Japar, M. Si., Kons. Selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Magelang,
3. Dr. Riana Mahsar, M.Si., Psi. Selaku Wakil Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Magelang,
4. Ari Suryawan, M.Pd. selaku Ka. Program Studi PGSD FKIP Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memfasilitasi penelitian,
5. Dra. Indiaty, M.Pd. selaku Pembimbing I dan Rasidi, M.Pd. selaku Pembimbing II yang telah membimbing dari awal sampai akhir,
6. Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Magelang,
7. Kepala Sekolah SD Negeri Kuwaluhan, Kepala Sekolah SD Negeri Payaman 1, Kepala Sekolah SD Negeri Pucang, Kepala Sekolah SD Negeri Sidomulyo, dan Kepala Sekolah SD Negeri Secang 2 yang telah memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian, dan
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis berharap masukan dan kritik yang membangun untuk perbaikan penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pihak.

Magelang, 13 Juli 2019



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENEGAS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Permasalahan	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Kinerja Guru.....	10
1. Pengertian Kinerja Guru	10
2. Kompetensi Guru.....	12
3. Peran Guru	29
4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	31
5. Indikator Kinerja Guru	33
B. Motivasi Kerja Guru	38

1. Pengertian Motivasi Kerja Guru	38
2. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru	41
3. Bentuk – bentuk Motivasi.....	43
4. Indikator Motivasi Kerja Guru	45
C. Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah	47
1. Pengertian Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah	47
2. Tujuan Supervisi.....	49
3. Prinsip – prinsip Supervisi.....	51
4. Fungsi – fungsi Supervisi	52
5. Tipe – tipe Supervisi.....	56
6. Jenis – jenis Supervisi.....	59
7. Teknik Supervisi.....	62
8. Indikator Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah.....	65
D. Hubungan antara Motivasi Kerja Guru, Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru	69
E. Penelitian Relevan	70
F. Kerangka Berfikir	73
G. Hipotesis	76
BAB III METODE PENELITIAN.....	77
A. Rancangan Penelitian.....	77
B. Identifikasi Variabel Penelitian	77
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	78
D. Subjek Penelitian	81
E. Metode Pengumpulan Data.....	83
F. Instrumen Penelitian	87
G. Validasi dan Reliabilitas	92
H. Prosedur Penelitian	93
I. Metode Analisis Data	94
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	99
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	99
B. Analisis Data.....	107

C. Pembahasan	115
BAB IV SIMPULAN DAN SARAN.....	121
A. Simpulan.....	121
B. Saran	122
DAFTAR PUSTAKA	124
LAMPIRAN – LAMPIRAN	128

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah Sampel	79
Tabel 2 Kisi – kisi angket motivasi kerja guru	84
Tabel 3 Kisi – kisi angket Persepsi Guru tentang supervisi kepala sekolah.	85
Tabel 4 Kisi – kisi angket kinerja guru	86
Tabel 5 Distribusi Nilai Motivasi Kerja Guru	95
Tabel 6 Distribusi Kategori Motivasi Kerja Guru	96
Tabel 7 Distribusi Nilai Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah	97
Tabel 8 Distribusi Kategori Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah	99
Tabel 9 Distribusi Nilai Kinerja Guru	100
Tabel 10 Distribusi Kategori Kinerja Guru	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Bagan Kerangka Pikir	72
Gambar 2 Hasil Uji Validitas	87
Gambar 3 Diagram Kategori Motivasi Kerja Guru	96
Gambar 4 Diagram Kategori Supervisi Kepala Sekolah	99
Gambar 5 Diagram Kategori Kinerja Guru	102
Gambar 6 <i>Scatterplot</i> Hasil Uji Heteroskedastitas	104

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian	97
Lampiran 2 Surat Bukti Hasil Penelitian	103
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas	109
Lampiran 4 Angket Penelitian	116
Lampiran 5 Rekap Hasil Penelitian	123
Lampiran 6 Uji Prasyarat Analisis	132
Lampiran 7 Hasil Uji Regresi	147

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Nilai atau hasil uji kompetensi guru (UKG) diduga tidak mengalami kenaikan yang signifikan. Realitas menyedihkan ini telah dibuktikan dalam sebuah kajian riset oleh Joope de Ree dkk. Penelitian ini tidak menggunakan sampel yang sedikit melainkan sampel yang diambil cukup besar, yaitu 3.000 guru dari 8.000 siswa. Dari hasil uji kompetensi guru (UKG) 2.699.516 guru yang mengikuti UKG hanya enam persen saja yang lulus, itupun dengan nilai rata – rata 56,69. Melihat dari hasil kajian penelitian tersebut kita baru sadar bahwa kondisi pendidikan kita yang rapuh. Meski telah beberapa kali mengalami pembenahan dalam sistem pendidikan, namun belum sampai menyentuh ke akarnya. Padahal, yang memegang peran penting atau kunci utama dalam sistem pendidikan adalah guru.

Guru atau tenaga kependidikan merupakan ujung tombak dari tercapainya tujuan pendidikan di jenjang sekolah. Hal ini dikarenakan guru yang bersinggungan atau berinteraksi langsung dengan peserta didik, mentransfer ilmu, memberikan arahan dan bimbingan yang titik akhirnya menjadikan peserta didik menjadi tamatan yang diharapkan. Guru merupakan faktor dominan dalam pembelajaran dan unsur yang paling penting dalam pendidikan formal.

Pada umumnya guru dijadikan *role model* (model nyata) atau teladan bagi peserta didik dan berpengaruh dalam menentukan tujuan pendidikan.

Untuk menjalankan tugas dan kewajiban guru harus dengan kinerja yang optimal.

Kinerja guru menjadi penentu dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan melalui mempersiapkan peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar. Tanggung jawab dalam melaksanakan seluruh pengabdian dan tugasnya merupakan cerminan dari guru yang profesional. Tidak hanya itu, tuntutan yang di hadapi oleh guru yaitu memiliki kinerja untuk memberikan dan merealisasikan harapan serta keinginan semua pihak, khususnya orang tua peserta didik dan khalayak umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina dan mendidik peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru harus ditingkatkan.

Kinerja guru atau tenaga pengajar dalam menjalankan tugas dan rasa tanggung jawabnya dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Salah satu faktor eksternal yang berpengaruh dalam kinerja guru atau tenaga pengajar ada beberapa faktor, diantaranya yaitu 1) perilaku pimpinan, 2) adanya agenda pelatihan, 3) dorongan positif dari kepala sekolah dan teman sejawat (guru) dan 4) adanya penilaian dari kepala sekolah atau supervisi kepala sekolah. Supervisi kepala sekolah terhadap guru atau pengajar saat menjalankan tugasnya di dalam kegiatan belajar mengajar merupakan tugas kepala sekolah. Penilaian atau supervisi ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dan kompetensi guru. Sedangkan, persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah merupakan suatu respon dari stimulus yang kemudian diinterpretasikan menjadi sebuah usaha dan upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam

mengkoordinasikan suatu program dan upaya dalam berencana dan memiliki tujuan guna memperbaiki pengajaran, mengembangkan kecakapan dan keahlian para guru, dan melakukan revisi, serta mengembangkan dan meningkatkan situasi kegiatan belajar mengajar menjadi lebih baik.

Sehingga, pelaksanaan penilaian atau supervisi kepala sekolah bertujuan untuk membantu peran guru dan tugas yang dikerjakan setiap harinya di sekolah seperti kinerja guru, penyusunan perencanaan pembelajaran dan dorongan atau motivasi positif. Hal ini ditunjukkan dengan guru atau tenaga pengajar mengetahui apa yang diharapkan dan kapan dapat menetapkan harapan akan diakui hasil kerjanya.

Sedangkan, salah satu faktor internal yaitu adanya motivasi kerja guru. Seorang guru dapat bekerja dengan baik secara profesional apabila guru tersebut memiliki motivasi yang tinggi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2008: 210) motivasi adalah sekumpulan proses psikologis, kegigihan dan arahan dari sikap sukarela yang diarahkan pada tujuan. Hasil penelitian Herzberg, dkk (Mashudi, 2017: 20) menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi pada dirinya sendiri dalam melakukan pekerjaannya, seperti melakukan tugas harian dan tanggung jawabnya dengan baik, tanpa pengawasan dari atasan.

Motivasi juga memiliki nilai dalam menentukan keberhasilan, membina kreatifitas dan imajinasi guru, demokrasi guru, pembinaan disiplin kelas dan menentukan efektifitas dalam pembelajaran (Aqib, 2002: 50). Sedangkan menurut George Terry (1996:131) motivasi diartikan sebagai kehendak untuk

mencapai sebuah status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi lagi bagi setiap orang, motivasi juga dapat dilihat dari segi basis untuk mencapai kesuksesan pada berbagai bidang kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.

Apabila seorang guru memiliki motivasi yang tinggi, maka akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat. Oleh sebab itu motivasi sebagai acuan yang menjadi pendorong, sehingga guru mau bekerja keras untuk mencapai tujuannya, status, kekuasaan dan pengakuan dari hasil kerjanya serta kesuksesan pada berbagai bidang kehidupan khususnya bidang pendidikan bagi seorang guru. Melihat hubungan motivasi guru yang berpengaruh terhadap kinerja akan tugas dan kewajibannya seorang guru, maka dari itu peneliti ingin mengungkap tentang hubungan antara motivasi kerja guru, supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru penelitian ini dilakukan di SD Negeri se-Kecamatan Secang.

Kecamatan Secang merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Magelang. Kecamatan Secang memiliki 20 desa dengan luas 47,37 km². Kecamatan Secang termasuk unggul dalam peringkat atau prestasi pendidikan. Hal ini dibuktikan dengan peringkat hasil ujian nasional SD tahun 2012 di Kabupaten Magelang meraih peringkat 1. Kecamatan Secang memiliki 51 sekolah dasar yang terbagi menjadi 25 sekolah dasar negeri.

Kecamatan Secang memiliki tingkat kesadaran pendidikan tinggi. Ditandai dengan jumlah peserta didik sekolah dasar yang padat dan menduduki peringkat ke lima terpadat di Kabupaten Magelang. Hal inilah yang

menyebabkan peneliti untuk lebih lagi mengungkap hubungan antara motivasi kerja guru, supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Secang yang berdampak terhadap prestasi sekolah. Namun, pada kenyataannya ada beberapa yang motivasinya bagus, supervisi baik dan hasil kinerja guru juga maksimal. Ada juga yang motivasi bagus, supervisi kurang atau masih rata – rata, hasil kinerja guru baik, dan ada yang motivasinya masih kurang, hasil supervisi baik, hasil kinerja guru bagus. Sedangkan, di lain sisi ada yang motivasi kurang bagus, supervisi baik, kinerja guru kurang memuaskan, ada pula yang motivasi bagus, supervisi kurang maksimal, hasil kinerjanya kurang maksimal juga, dan ada juga motivasinya kurang, supervisi kurang bagus dan hasil kinerjanya pun kurang maksimal.

Peneliti ingin tahu ada tidaknya keterkaitan antara motivasi kerja guru, supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru. Maka munculah ide untuk membuat penelitian kualitatif yang berjudul “Hubungan Antara Motivasi Kerja Guru, Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SD Negeri se-Kecamatan Secang ”. Berdasarkan uraian diatas bahwa penilaian kepala sekolah sangatlah penting untuk mengetahui hubungannya terhadap motivasi kerja guru, khususnya di SD Negeri se-Kecamatan Secang Kabupaten Magelang.

B. Identifikasi Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diambil identifikasi masalahnya adalah

1. Kinerja guru kurang baik, sehingga proses pembelajaran kurang berjalan sesuai rencana dan tujuan yang harus dicapai.
2. Kinerja guru belum maksimal disebabkan oleh faktor eksternal dan faktor internal, sehingga guru dalam menjalankan tugasnya pada kegiatan pembelajaran menjadi terhambat.
3. Persepsi guru tentang penilaian atau supervisi kepala sekolah yang belum maksimal dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga guru mendapatkan hasil yang kurang memuaskan dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.
4. Motivasi kerja guru yang masih rendah, sehingga mengakibatkan kurangnya dorongan atau gairah kerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.
5. Hubungan antara motivasi kerja guru dan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah yang belum maksimal, sehingga kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Secang belum sesuai dengan yang diharapkan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada dan dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam, peneliti membatasi masalah penelitian yang akan diteliti dan perlu dibatasi. Oleh karena itu, peneliti membatasi hanya aspek motivasi kerja guru, persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Secang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang ada, maka rumusan masalah yang dilakukan oleh peneliti adalah

1. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru?
2. Apakah ada hubungan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru?
3. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja guru dan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian yang dilakukan peneliti adalah

1. Mengetahui hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru.
2. Mengetahui hubungan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru.
3. Mengetahui hubungan antara motivasi kerja guru dan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Teoritis, penelitian ini mengkaji tentang hubungan antara motivasi kerja guru, persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Secang, yang hasilnya dapat digunakan dalam

diskusi perkuliahan dan perkembangan ilmu. Penelitian ini juga sebagai bahan rujukan yang relevan untuk penelitian yang sejenis.

2. Praktis

- a. Peneliti, untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- b. Guru, mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan pendidikan dan keberhasilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga kinerja dan potensi guru dapat berkembang dan meningkat.
- c. Kepala sekolah, memberikan rekomendasi kepada kepala sekolah pengaruh motivasi kerja guru dan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru, sehingga dapat menuju visi dan misi yang baik.
- d. Dinas Pendidikan, memberikan masukan kepada dinas pendidikan untuk membuat keputusan atau kebijakan yang tepat melalui aspek – aspek yang dinilai guru oleh kepala sakolah, sehingga mutu dan kualitas pendidikan di Indonesia dapat meningkat.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* dari bahasa Inggris. *Perfomance* sendiri berasal dari kata *to perform* yang artinya menampilkan atau melaksanakan, dan artinya pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, prestasi kerja, unjuk atau penampilan kerja. Agust W. Smith (Dharma, 2008: 20), kinerja *perfomance is output derives from processes, human otherwise* yang artinya adalah kinerja adalah hasil dari suatu proses yang telah dilaksanakan atau dilakukan manusia. Moorhead dan Griffin (Wibowo, 2015: 66) kinerja merupakan hubungan antara motivasi, kemampuan dan lingkungan.

Menurut Mangkunegara dalam T. Aritonang (Barnawi dan Arifin, 2014: 11) kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas – tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja berkaitan dengan kualitas seseorang dalam melakukan pekerjaan, dan beriringan dengan kuantitas maupun kualitas hasil pekerjaan (Jaedun, 2009: 11).

Sedangkan, Whitmore (Suprihatiningrum, 2016: 136) Kinerja adalah suatu perbuatan, prestasi, atau apa pun yang diperhatikan seseorang melalui keterampilan nyata. Risnawatiririn (Barnawi dan Arifin, 2014: 12) mengutip beberapa pendapat para ahli tentang kinerja berikut ini. Fattah mengungkapkan kinerja atau prestasi kerja (*perfomance*) adalah ungkapan

kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, sikap, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Rivai berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan atau hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan semua tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau target, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama.

Guru dalam bahasa Arab disebut *al – ustadz* atau *al – mu’alim* dan memiliki tugas memberikan ilmu. Sedangkan, dalam bahasa Indonesia kata guru berarti orang yang mengajar (Hidayat, 2009: 9). Pendapat klasik mengungkapkan bahwasannya guru adalah seseorang yang pekerjaannya mengajar dan tidak menekankan pada aspek yang lain sebagai pendidik dan pelatih (Suprihatiningrum, 2016: 23). Dewasa ini, definisi guru mengalami perkembangan secara luas. Guru adalah pendidik profesional karena guru telah manerima dan memikul beban dari orang tua untuk ikut andil atau ambil bagian dalam mendidik anak.

Disisi lain, guru merupakan suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian dan syarat – syarat khusus. Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi kedua 1991 (Suprihatiningrum, 2016: 24) menjelaskan bahwa guru diartikan sebagai seorang yang pekerjaannya atau mata pencahariannya mengajar. Sejalan dengan hal tersebut dalam Undang – Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 Pasal 2, mengungkapkan guru merupakan tenaga profesional yang diartikan bahwa memiliki pekerjaan guru atau menjadi guru dapat dilakukan oleh seseorang yang memiliki kualifikasi

akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik yang sesuai dengan persyaratan guna setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Sehingga, seseorang yang telah menerima atau memperoleh Surat Keputusan (SK) yang telah dikeluarkan dari sekolah atau jenjang pendidikan tertentu baik dari pemerintah ataupun swasta untuk melaksanakan tugasnya. Oleh sebab itu, seseorang tersebut memiliki hak dan kewajiban guna melaksanakan kegiatan pembelajaran atau kegiatan belajar mengajar (KBM) di lembaga pendidikan sekolah. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dipahami bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan seseorang yang telah memperoleh surat keputusan dari suatu lembaga tertentu atau lembaga pendidikan tertentu dan telah melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya, serta berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan selama satu periode tertentu guna mencapai tujuan organisasi yang ia kerjakan, baik perseorangan ataupun kelompok.

2. Kompetensi Guru

Kompetensi guru merupakan beberapa hal yang harus dikuasai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Mulyasa (Widodo, 2012: 4) mengutip pendapat beberapa para ahli tentang kompetensi diantaranya. Menurut Mc Ashan kompetensi adalah pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dikuasai seseorang dan telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga seseorang tersebut dapat melakukan perilaku – perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan baik. Sejalan dengan pendapat tersebut, Finch dan Crunkilton

mengungkapkan kompetensi merupakan penugasan terhadap suatu tugas, sikap, keterampilan, dan apresiasi yang perlu dilakukan untuk menunjang keberhasilan. Sedangkan, menurut Jaedun (2009: 7) kompetensi (*competency*) diartikan sebagai berbagai cara, tapi pada dasarnya kompetensi merupakan kebulatan suatu penugasan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja dan diharapkan sanggup dicapai oleh seseorang atau seorang guru setelah menyelesaikan suatu program pendidikan. Pada Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 045/U/2002, kompetensi diartikan sebagai seperangkat tindakan yang cerdas dan penuh dengan tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang sebagai salah satu syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat guna melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu (Jaedun, 2009: 7).

Kompetensi merupakan seperangkat antara pengetahuan, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki oleh seorang guru, sehingga dapat melakukan perilaku – perilaku kognitif, afektif dan psikomotor yang baik dengan ditunjukkan melalui unjuk kerja yang nantinya sanggup dicapai oleh seseorang atau calon guru setelah melaksanakan atau menyelesaikan program pendidikannya.

Kompetensi pendidik dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 38 yaitu Pendidik (guru) adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yaitu kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. Pada

konteks tersebut, kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai sebuah kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat diwujudkan melalui seperangkat tindakan atau langkah yang cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang atau calon guru guna memangku jabatan guru sebagai profesi.

a. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman terhadap peserta didik pengelolaan pembelajaran yang mendidik siswa dan dialogis. Menurut Jaedun (2009: 9) masing – masing elemen pada kompetensi pedagogik dapat dijabarkan menjadi sub – sub kompetensi dan indikator esensial, yaitu:

- 1) Memahami peserta didik, indikator esensial diantaranya memahami peserta didik dengan cara memanfaatkan prinsip – prinsip perkembangan kognitif, kepribadian, dan mengidentifikasi bekal – ajar awal peserta didik.
- 2) Merancang pembelajaran termasuk dalam memahami landasan pendidikan guna kepentingan pembelajaran, indikator esensial diantaranya menerapkan teori belajar dan pembelajaran; memilih dan menentukan strategi pembelajaran yang berlandaskan karakteristik peserta didik, kompetensi yang akan dicapai dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang telah dipilih.

- 3) Melaksanakan pembelajaran, indikator esensial diantaranya menata latar atau *setting* pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang efektif dan kondusif.
- 4) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, indikator esensial diantaranya melaksanakan evaluasi atau *assessment* proses dan hasil belajar yang berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar guna menentukan tingkat ketuntasan atau kelulusan belajar (*mastery learning*) dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran guna memperbaiki kualitas program pembelajaran secara umum.
- 5) Mengembangkan peserta didik guna mengaktualisasikan ke dalam berbagai potensi yang dimilikinya, indikator esensial diantaranya memfasilitasi peserta didik guna mengembangkan berbagai potensi akademik dan memfasilitasi peserta didik agar dapat mengembangkan potensi non – akademik.

Secara substansi, kompetensi pedagogik mencakup beberapa hal diantaranya kemampuan pemahaman kepada peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar atau pembelajaran, dan pengembangan peserta didik guna mengaktualisasikan diri peserta didik dalam berbagai potensi yang dimilikinya. Hal ini sangatlah penting bagi seorang guru, karena elemen – elemen tersebut dapat membantu dalam mengajar dan mendidik peserta didik. Sedangkan, dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Pendidik dan

Kependidikan dikemukakan kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang – kurangnya meliputi aspek – aspek sebagai berikut (Suprihatiningrum, 2016: 101):

- a. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan (kemampuan mengelola pembelajaran) dalam hal ini memiliki empat langkah yang dapat dilakukan, yaitu menilai kesesuaian program yang ada dengan tuntutan kebutuhan peserta didik dan kebudayaan, meningkatkan perencanaan program, memilih perencanaan program, melaksanakan program, serta menilai perubahan program.
- b. Pemahaman terhadap peserta didik, ada empat hal yang harus dipahami oleh guru dari peserta didik, yaitu tingkat kecerdasan, cacat fisik, kreatifitas, dan perkembangan kognitif.
- c. Perancangan kegiatan belajar mengajar (KBM) atau pembelajaran, dalam bagian ini semuanya bermuara pada pelaksanaan pembelajar dan mencakup tiga kegiatan, yaitu identifikasi kebutuhan, perumusan kompetensi dasar, dan penyusunan program pembelajaran.
- d. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pada tahap ini hakikat pembelajaran merupakan proses interaksi antara peserta didik dengan lingkungannya, sehingga adanya perubahan tingkah laku atau perilaku ke arah yang lebih baik dan tugas guru pada tahap ini adalah mengkondisikan lingkungan agar kondusif dan menunjang guna terjadinya perubahan perilaku peserta didik ke arah yang lebih baik dan

membentuk kompetensi siswa. Umumnya pada pelaksanaan pembelajaran mencakup tiga hal, yaitu *pre – test*, proses, dan *post– test*.

- e. Pemanfaatan teknologi pembelajaran, penggunaan teknologi dalam pembelajaran dan pendidikan guna memudahkan dan mengefektifkan kegiatan pembelajaran, serta guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mempersiapkan dan menggunakan materi pembelajaran pada suatu sistem jaringan komputer yang dapat diakses dengan mudah oleh peserta didik.
- f. Evaluasi hasil belajar, hal ini dilakukan guna mengetahui perubahan tingkah laku atau perilaku dan kompetensi peserta didik, yang dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya penilaian kelas, tes kemampuan dasar, penilaian akhir satuan pendidikan, dan sertifikasi, *benchmarking*, serta penilaian program.
- g. Pengembangan peserta didik, dapat dilakukan melalui beberapa cara, diantaranya kegiatan ekstrakurikuler (ekskul), pengayaan dan remedial, serta bimbingan dan konseling (BK).

Kompetensi pedagogik merupakan salah satu kemampuan yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru. Guru selalu berhadapan langsung dengan peserta didik, sehingga memerlukan pengetahuan, keterampilan dan sikap guna menghadapi hidupnya di masa mendatang. Tidak hanya itu, esensi atau poin – poin dari kompetensi pedagogik juga harus dipahami karena seorang guru memiliki tugas dan peran yang sangat penting bagi

peserta didiknya dalam mengajar dan mendidik di kelas maupun di luar kelas. Oleh karena itu, guru harus selalu belajar dengan giat dan tekun di sela – sela waktu menjalankan tugas dan kewajibannya.

b. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian seorang guru yang mantap, stabil, arif, berwibawa, dewasa, dan menjadi teladan bagi peserta didik, serta berakhlak mulia. Menurut Suprihatiningrum (2016: 106) dibawah ini merupakan beberapa poin – poin pengertian kompetensi kepribadian, yaitu:

- 1) Memiliki kepribadian mantap dan stabil yang artinya guru dituntut untuk berperilaku dan bertindak sesuai dengan norma sosial dan hukum yang berlaku, serta jangan sampai seorang guru melakukan tindakan – tindakan yang kurang profesional, tidak terpuji, atau melakukan tindakan yang tidak senonoh. Contohnya adalah melakukan tindak penipuan, pencurian menggunakan obat – obat terlarang, menjadi pelaku pelecehan seksual dan lain sebagainya yang merusak citra seorang guru sebagai pendidik.
- 2) Memiliki kepribadian yang dewasa, dalam hal ini kedewasaan seorang guru dicerminkan dari kestabilan emosi yang dimilikinya. oleh sebab itu, diperlukannya latihan mental bagi seorang pendidik agar tidak mudah terbawa emosi di saat mengajar anak didiknya, karena apabila seseorang guru marah akan mengakibatkan peserta didik menjadi takut dan ini sangat berdampak pada proses

pembelajaran. Misalnya peserta didik menjadi kurang semangat dalam mengikuti kegiatan belajar mengajar (KBM), terganggunya konsentrasi belajar peserta didik dan lain sebagainya.

- 3) Memiliki kepribadian yang arif, kepribadian ini ditunjukkan dengan tindakan dan perilaku yang bermanfaat bagi peserta didik, sekolah dan masyarakat sekitar, serta memiliki keterbukaan dalam berperilaku dan bertindak dalam kesehariannya.
- 4) Memiliki kepribadian yang berwibawa, hal ini ditunjukkan dengan perilaku yang berpengaruh terhadap siswa secara positif dan disegani.
- 5) Menjadi teladan bagi peserta didik, guru merupakan contoh nyata bagi peserta didiknya. Apapun yang diucapkan dan dilakukan oleh guru dan terekam secara langsung maupun tidak melalui indra penglihatan dan pendengaran peserta didik akan senantiasa ditiru. Oleh sebab itu guru menjadi sorotan utama bagi peserta didiknya. Untuk itu, guru harus senantiasa memperhatikan beberapa hal berikut ini: (a) sikap dasar (postur psikologis), misalnya keberhasilan, kegagalan, agama dan lain – lain, (b) berbicara dan gaya bicara, dalam hal penggunaan bahasa sebagai alat komunikasi dan berfikir, (c) kebiasaan bekerja (gaya yang dipakai saat bekerja), (d) sikap melalui pengalaman dan kesalahan, (e) pakaian yang dikenakan sebagai pelengkap pribadi dan menampilkan ekspresi seluruh kepribadian, (f) hubungan kemanusiaan, (g) proses dalam

berpikir, (h) perilaku neurotis atau suatu pertahanan yang diperlukan oleh seorang guru guna melindungi diri maupun menyakiti orang lain, (i) selera yang mencerminkan nilai – nilai yang dimiliki oleh guru, (j) keputusan yang merefleksikan keterampilan intuitif dan rasional, (k) kesehatan yang menjadi cermin kesehatan tubuh, dan (l) gaya hidup secara umum.

6) Memiliki akhlak mulia, hal ini karena guru sebagai penasehat.

Kompetensi kepribadian seorang guru tercerminkan dari sikap yang ia tunjukkan dalam kesehariannya. Apabila sikap atau akhlak seorang guru baik, maka baik pula sikap atau akhlak peserta didiknya. Namun, apabila rusaknya akhlak guru, maka rusak pula akhlak peserta didiknya. Sedangkan, menurut Jaedun (2009: 8) menjelaskan bahwa kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang dicerminkan melalui kepribadian yang mantap, dewasa, stabil, berwibawa, arif, berakhlak mulia, dan menjadi teladan bagi peserta didik. Dibawah ini penjabaran setiap elemen kepribadian menjadi sub kompetensi dan indikator esensial, yaitu:

- 1) Memiliki kepribadian yang mantap dan stabil, dalam hal ini guru bertindak sesuai norma hukum dan norma sosial yang berlaku, bangga menjadi pendidik, dan memiliki jiwa konsisten dalam bertindak sesuai dengan norma – norma yang ada.
- 2) Memiliki kepribadian yang dewasa, yaitu menunjukkan kemandirian dalam bertindak dan etos kerja sebagai pendidik.

- 3) Memiliki kepribadian arif, hal ini ditampilkan dalam tindakan didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan melakukan tindakan.
- 4) Memiliki kepribadian yang berwibawa, guru harus memiliki perilaku yang dapat berpengaruh positif kepada peserta didik dan juga memiliki perilaku yang disegani.
- 5) Memiliki akhlak mulia dan menjadi teladan, dalam hal ini guru bertindak sesuai dengan norma religius, seperti imtaq, jujur, suka menolong, ikhlas dan lain sebagainya, serta berperilaku yang dapat diteladani peserta didik.

Esensi dari pembelajaran adalah dimana adanya perubahan perilaku dari peserta didik dan apa yang dilakukan dan apa yang menjadi perilaku serta tindakan guru dalam bertutur kata maupun tindakan keseharian, tidak akan terlepas dari sang pengamat yaitu peserta didik. Hal ini karena guru merupakan model yang nyata bagi peserta didiknya. Peserta didik akan dicetak menjadi generasi atau lulusan yang saleh apabila gurunya juga memiliki akhlak yang bagus dan saleh pula. Oleh sebab itu, kompetensi kepribadian sangat penting bagi guru, karena sikap dan perilaku atau akhlak yang saleh dari seorang guru dapat tercerminkan dari kompetensi kepribadian yang ia kuasai dan pahami.

- c. Kompetensi sosial merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru atau pendidik sebagai bagian dari masyarakat dalam

bergaul dan berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, orang tua peserta didik, guru atau teman sejawat, tenaga kependidikan yang lain, dan masyarakat sekitar. Oleh sebab itu, sebagai seorang guru dituntut harus memiliki kompetensi sosial yang baik dan memadai. Menurut Suprihatiningrum (2016: 110) Dibawah ini beberapa hal yang harus dimiliki guru, yaitu:

- 1) Berkomunikasi dan bergaul secara efektif, guru harus menguasai tujuh kompetensi agar dapat berkomunikasi dengan efektif, diantaranya memiliki *knowledge* (pengetahuan) mengenai adat, istiadat dan agama; budaya dan tradisi; inti demokrasi; estetika; apresiasi dan kesadaran sosial; memiliki sikap yang benar kepada pengetahuan pekerjaan; dan setia terhadap harkat dan martabat manusia.
- 2) Manajemen hubungan antara sekolah dan masyarakat, hubungan ini guru dapat membuat dan menyelenggarakan sebuah program yang ditinjau dari proses penyelenggaraannya dan jenis kegiatan. Pada tahap penyelenggaraan hubungan sekolah dan masyarakat terdapat beberapa komponen yang harus diperhatikan, diantaranya yaitu perencanaan program, pengorganisasian, pelaksanaan program dan evaluasi program. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan berbagai teknik, yaitu teknik langsung dan teknik tidak langsung. Teknik langsung contohnya kunjungan pribadi, tatap muka, melalui surat atau media massa. Teknik tidak langsung merupakan kegiatan –

kegiatan yang dilakukan secara tidak sengaja oleh pelaku akan tetapi memiliki nilai positif bagi kepentingan Husemas sekolah, misalnya cerita yang dilakukan oleh masyarakat dari mulut ke mulut dan membentuk sebuah opini tertentu terhadap suatu sekolah.

3) Ikut berperan aktif di masyarakat, dalam hal ini guru memiliki jabatan ganda antara jabatan sebagai guru sekaligus jabatan kemasyarakatan karena juga memiliki peran menjadi wakil masyarakat yang representatif. Oleh sebab itu guru juga membina masyarakat agar ikut berpartisipasi dalam pembangunan. Guru juga perlu *meng-up grade* diri guna menjalankan tugasnya dengan kompetensi – kompetensi berupa aspek normatif kependidikan (beriktikad baik) memiliki pertimbangan sebelum memilih jabatan guru, dan memiliki program meningkatkan kemajuan masyarakat dan pendidikan.

4) Menjadi agen perubahan sosial, salah satu tugas guru yaitu mampu untuk menerjemahkan pengalaman yang telah berlalu ke dalam kehidupan yang sangat bermakna bagi peserta didik. UNESCO mengungkapkan bahwasannya guru merupakan agen perubahan yang dapat mendorong pemahaman dan toleransi serta tidak hanya mencerdaskan kehidupan peserta didik, akan tetapi juga beriringan dengan mengembangkan kepribadian yang utuh, berakhlak, dan berkarakter. Guru juga perlu mengembangkan kecerdasan sosial peserta didik, yaitu dapat dilakukan dengan cara bermain peran,

diskusi, berhadapan dengan masalah, dan kunjungan langsung ke masyarakat, serta lingkungan yang beragam.

Guru juga merupakan makhluk sosial yang membutuhkan dan dibutuhkan oleh makhluk lain yang kehidupannya tidak dapat terpisahkan dari kehidupan sosial, baik di sekolah maupun di rumah dan di lingkungan masyarakat. Sehingga, kompetensi kepribadian tidak akan bisa terlepas dari peranannya sebagai seorang guru. Sedangkan, menurut Jaedun (2009: 9) kompetensi sosial memiliki sub kompetensi dan indikator esensial, diantaranya yaitu:

- a. Mampu berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik dengan efektif.
Indikator esensialnya yaitu berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
- b. Mampu berkomunikasi dan bergaul dengan sesama guru dan tenaga kependidikan secara efektif.
- c. Mampu berkomunikasi dan bergaul dengan orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar secara efektif guna kepentingan kependidikan.

Guru merupakan bagian dari masyarakat yang artinya guru juga harus mampu menguasai kompetensi sosial. Karena ketika proses pembelajaran atau kegiatan belajar mengajar (KBM) berlangsung yang merasakan dampaknya bukan peserta didik saja, akan tetapi masyarakat yang menerima dan memakai lulusannya. Tidak hanya itu, kompetensi sosial juga menuntut guru agar selalu berpenampilan menarik, suka bekerja

sama, berempati, dan memiliki kemampuan dalam berkomunikasi secara baik. Oleh sebab itu, guru harus meningkatkan dan memiliki kemampuan untuk mendengar, melihat dan memperhatikan tuntutan dan kebutuhan yang ada di masyarakat.

d. Kompetensi profesional, menurut Standar Nasional Pendidikan pada Pasal 28 ayat (3) butir c mengungkapkan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam dan dapat memungkinkan membimbing peserta didik guna memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (Mulyasa dalam Suprihatiningrum, 2016: 115). Senada dengan hal tersebut, kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara mendalam dan luas yang meliputi penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan keilmuan yang menaungi kurikulum tersebut, serta wawasan keilmuan sebagai pendidik atau guru (Jaedun, 2009: 10). Kompetensi profesional dibagi menjadi beberapa sub kompetensi dan indikator esensial, yaitu:

1) Menguasai substansi keilmuan pada bidang studi dan ilmu lain yang terkait dengan bidang studi yang diampu. Indikator esensialnya, yaitu memahami materi ajar yang tertera dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep, dan metode – metode keilmuan yang di dalamnya menaungi dan koheren dengan materi ajar, memahami

hubungan konsep antara mata pelajaran yang terkait, dan penerapan konsep – konsep keilmuan ke dalam kehidupan sehari – hari.

- 2) Menguasai langkah – langkah penelitian dan kajian kritis guna menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan maupun materi di bidang studi.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru dan kewenangan guru dalam menjalankan tugas dan kewajiban serta profesi keguruannya. Hal ini karena guru harus mampu memilih, memilih dan mengelompokkan materi – materi pembelajaran apa saja yang akan disampaikan kepada peserta didik sesuai dengan jenis dan metode yang akan digunakan. Sedangkan, menurut Usman (Suprihatiningrum, 2016: 114) kompetensi profesional guru merupakan gambaran tentang kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang yang memiliki dan mengampu jabatan guru, yang artinya kemampuan yang ia tampilkan itu menjadi ciri keprofesionalan. Menurut Suprihatiningrum (2016: 115) Kompetensi profesional yang harus dikuasai guru dibagi menjadi 3, yaitu:

- a. Ruang lingkup kompetensi pendidikan, dari berbagai sumber kompetensi guru dapat disarikan dan identifikasikan ke dalam ruang lingkup kompetensi profesional, diantaranya (1) memahami dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, sosiologis, psikologis, dan sebagainya; (2) memahami dan menerapkan teori – teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik; (3) mampu

menangani dan mengembangkan bidang studi yang diampu dan menjadi tanggung jawabnya; (4) mengerti atau memahami dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi; (5) mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai peralatan, sumber belajar yang relevan, dan media; (6) mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran yang sudah ditentukan; (7) melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik; dan (8) mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

- b. Memahami jenis – jenis materi pembelajaran, guru harus memahami jenis – jenis materi pembelajaran dan memiliki kemampuan menjabarkan materi standar dan kurikulum, serta mampu menentukan secara tepat materi yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan siswa. Menurut Hasan (Suprihatiningrum, 2016: 115) dalam menentukan dan memilih materi standar yang akan diajarkan kepada peserta didik harus memperhatikan beberapa hal berikut ini, yaitu: 1) validitas atau tingkatan ketepatan materi; 2) keberartian atau tingkat kepentingan suatu materi tersebut dan dikaitkan dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik; 3) relevansi dengan tingkat kemampuan peserta didik, yang artinya tingkat kesulitan dan kemudahan yang disesuaikan dengan lingkungan setempat dan kebutuhan di lapangan pekerjaan; 4) kemenarikan, yang artinya materi yang akan diberikan kepada peserta didik diharapkan mampu memotivasi peserta didik; dan 5) kepuasan, yang artinya hasil

pembelajaran yang diperoleh benar – benar bermanfaat bagi kehidupan peserta didik.

- c. Mengurutkan materi pembelajaran, hal ini dilakukan agar pembelajaran dapat berlangsung dengan menyenangkan dan efektif serta kondusif. Materi pembelajaran juga harus diurutkan dan dijelaskan mengenai batasan dan ruang lingkupnya. Oleh sebab itu dapat dilakukan dengan langkah – langkah berikut 1) menyusun standar kompetensi dan kompetensi dasar (SKKD); 2) menjabarkan SKKD menjadi indikator; 3) mengembangkan ruang lingkup dan urutan setiap kompetensi.

Kompetensi profesional memiliki tuntutan yang menjadikan guru harus menguasai materi yang akan diajarkan dan langkah – langkah yang dilalui guna memperdalam penguasaan bidang studi yang diampunya. Sehingga, guru dengan mudah membentuk kompetensi peserta didiknya dan sukses dalam melaksanakan proses pembelajarannya. Tanpa kompetensi profesional guru tidak akan mampu menghadapi berbagai hambatan dan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya sebagai seorang guru.

Sebagai seorang guru wajib memiliki dan memahami beberapa kompetensi, diantaranya yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi personal, kompetensi profesional dan kompetensi pedagogi. Tidak hanya itu, di setiap kompetensi juga memiliki poin – poin yang harus diperhatikan guru dalam menjalankan profesinya sebagai guru dan

pendidik. Hal ini karena guru merupakan faktor penting dalam pembelajaran. Apabila seorang guru kurang atau tidak memiliki kompetensi – kompetensi tersebut, maka esensi dan kompetensi yang harus dicapai peserta didik tidak terpenuhi.

3. Peran Guru

Seorang guru atau memiliki jabatan guru memiliki tugas yang banyak, baik yang terikat kedinasan maupun di luar dinas. Tidak hanya itu, guru juga merupakan profesi atau jabatan atau sebuah pekerjaan yang didalamnya memerlukan keahlian khusus dan jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh sembarangan orang yang di luar dari bidang kependidikan. Namun, pada kenyatannya pekerjaan ini masih sering dilakukan oleh di luar bidang kependidikan. Menurut Tampubolon (2001) (dalam Suprihatiningrum, 2016: 27) mengungkapkan peran guru bersifat multidimensional dan menduduki peran sebagai (a) Orang tua; (b) pendidik atau pengajar; (c) pemimpin atau manajer; (d) produsen atau pelayanan; (e) fasilitator atau pembimbing; (f) simulator atau motivator; dan (g) narasumber atau peneliti. Sedangkan, menurut Syamsuddin (2003) (dalam Suprihatiningrum, 2016: 27) mengemukakan pengertian pendidikan secara luas, seorang guru atau pendidik seyogyanya dapat berperan sebagai berikut:

- a. Konservator atau pemeliharaan sistem nilai yang merupakan sumber norma kedewasaan;
- b. Inovator atau pengembangan sistem nilai ilmu pengetahuan;

- c. Transminator atau penerus sistem – sistem nilai tersebut kepada siswa;
- d. Transformator atau penerjemah sistem – sistem tersebut melalui cerminan pada pribadinya dan perilakunya, dalam proses interaksi dengan sasaran didik; dan
- e. Organisator atau penyelenggara terjadinya proses edukatif yang dapat dipertanggungjawabkan, baik secara formal yaitu kepada pihak yang mengangkat dan memberikan tugas maupun secara moral yang ditujukan kepada sasaran didik, serta Tuhan yang menciptakannya.

Sedangkan, menurut Surya (dalam Suprihatiningrum, 2016: 27) mengemukakan tentang peranan seorang guru atau pendidik di sekolah, keluarga, dan masyarakat. Di sekolah guru atau pendidik berperan sebagai perancang, pengelola, penilaian hasil pembelajaran, pengarah pembelajaran dan pembimbing siswa, di dalam keluarga guru atau pendidik berperan sebagai *family educator* (pendidik dalam keluarga). Sedangkan, peran guru dalam masyarakat adalah sebagai *social developer* (pembina masyarakat), *social innovator* (penemu masyarakat), dan *social agen* (agen masyarakat). Selain itu, peran guru atau pendidik dalam hubungannya dengan aktifitas pembelajaran dan administrasi pendidikan, yaitu:

- a. Pengambil inisiatif, pengarah, dan penilai pendidikan;
- b. Wakil masyarakat di sekolah, yang diartikan sebagai pembawa suara dan kepentingan masyarakat di dalam pendidikan;
- c. Seorang pakar atau ahli dalam bidangnya, yaitu guru menguasai bahan yang harus diajarkannya;

- d. Penegak disiplin, yang artinya guru harus menjaga agar peserta didiknya melaksanakan disiplin;
- e. Pelaksana administrasi pendidikan, yaitu guru bertanggung jawab penuh agar pendidikan berlangsung dengan baik;
- f. Pemimpin generasi muda, artinya guru memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan perkembangan peserta didik sebagai generasi muda guna menjadi penerus bangsa; dan
- g. Penerjemah kepada masyarakat, yang artinya guru memiliki peran untuk menyampaikan berbagai kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi atau IPTEK kepada masyarakat.

Tugas dan peran sebagai seorang guru tidaklah mudah dan sangat berat. Tugas menjadi guru tidak hanya mengajar pembelajaran atau mentransfer ilmu yang dimilikinya kepada peserta didik, akan tetapi juga mendidik, membimbing dan memimpin kelas serta merubah tingkah laku atau perilaku dari peserta didiknya menjadi lebih baik lagi dan terarah. Sementara itu, peranan menjadi seorang guru ialah menjadi perancang, pelaksana, dan pengelola pembelajaran, serta evaluator di setiap pembelajaran, dan guru sebagai konselor dan pelaksana kurikulum di tingkat satuan pendidikan yang diampunya.

4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja seorang guru tidak akan terwujud tanpa adanya faktor – faktor yang mempengaruhinya. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru dibagi menjadi dua, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor

internal kinerja guru merupakan faktor yang terjadi dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, misalnya kemampuan, kepribadian, persepsi, pengalaman lapangan, keterampilan, dan motivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan yang muncul dari diri dalam guru itu sendiri. Seorang guru diharapkan memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dan motivasi yang tinggi pula. Hal ini guna untuk memenuhi dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dapat meningkat, apabila seorang guru mendapatkan rasa aman dan nyaman bekerja berada di suatu sekolah tersebut. Tidak hanya itu, motivasi juga akan meningkat apabila seorang guru mendapatkan atau meraih suatu penghargaan atau prestasi atas kerja keras dan jerih payah yang ia lakukan serta diakui akan etos kerjanya. Selain itu, guru juga diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat atau menyampaikan pendapatnya dalam suatu rapat kerja atau dalam kegiatan lainnya. Sebab, guru juga ingin ikut dalam mencapai tujuan pendidikan yang sudah ada.

Sedangkan, faktor eksternal kinerja guru merupakan faktor yang terjadi atau datangnya dari luar diri guru dan dapat mempengaruhi kinerjanya. Contohnya gaji, sarana dan prasarana, kepemimpinan, lingkungan kerja secara fisik, dan supervisi kepala sekolah.

Supervisi kepala sekolah merupakan suatu proses bimbingan dari pihak atas yaitu kepala sekolah kepada guru –guru dan personalia yang ada di sekolah yang bersinggungan langsung menangani belajar para peserta

didik, guna memperbaiki pembelajaran agar para peserta didik dapat mengikuti pembelajaran secara efektif dan prestasi belajar yang meningkat (Suprihatiningrum, 2016). Tujuan dari supervisi yaitu guna perbaikan dan perkembangan proses belajar menjadi lebih efektif dan memperbaiki dan meningkatkan keahlian guru dalam melakukan tugas – tugasnya. Seorang yang melakukan supervisi ini disebut supervisor.

Berdasarkan pendapat diatas kinerja guru tidak pernah akan terlepas dari faktor - faktor yang mempengaruhinya. Ada dua faktor yang berpengaruh yaitu, faktor internal atau faktor dari dalam diri guru. Dan faktor eksternal atau faktor yang terjadi dari luar guru. Hal tersebut yang menyebabkan naik turunnya kinerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

5. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan seseorang atas usaha yang dilakukan atau yang dikerjakan sesuai dengan tugas dan wewenangnya yang telah disepakati sebelumnya dengan periode tertentu. Kinerja guru juga dapat terlihat dari kompetensi yang ia miliki dan di pahami sesuai dengan aspek dan elemen – elemen yang ada di dalamnya. Indikator kinerja guru yang ditentukan diadopsi dari Barnawi dan Arifin, Musfah, dan Suprihatiningrum diantaranya adalah:

a) Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan

Seorang guru harus dapat memahami tentang hakikat pendidikan dan konsep yang terkait dengan pendidikan. Tidak hanya itu, guru juga

harus memahami fungsi dan peran lembaga pendidikan, konsep pendidikan sepanjang hidup dan implementasinya, peranan sebuah keluarga dan masyarakat sekitar di dalam pendidikan, ada tidaknya atau pengaruh timbal balik antara sekolah, keluarga, dan masyarakat, sistem pendidikan nasional serta inovasi pembelajaran. Hal itu sejalan dengan pendapat Joseph Fischer (Musfah, 2011: 31) mengungkapkan pendidikan adalah penanaman pengetahuan, keterampilan, dan nilai, serta perilaku melalui proses atau prosedur yang standar. Oleh sebab itu, ada beberapa langkah yang harus dilakukan guru, diantaranya: 1) menilai kesesuaian program yang ada dengan tuntunan kebutuhan dari peserta didik dan lingkungan kebudayaan, 1) meningkatkan perencanaan program – program, 3) memilah dan memilih perencanaan program, 4) melaksanakan program yang telah ditetapkan, dan 5) menilai perubahan yang ada dan terjadi dari suatu program.

b) Pemahaman tentang peserta didik

Pada dasarnya seorang anak atau peserta didik memiliki rasa keingintahuan yang sangat tinggi terhadap sesuatu hal bahkan banyak hal, dan sebagai seorang guru salah satu tugasnya adalah membantu keingintahuan tersebut. Oleh sebab itu, guru harus bisa memahami setiap karakteristik dan memahami tahap demi tahap perkembangan yang dialami peserta didik. Serupa dengan pendapat Sukmadinata (Musfah, 2011: 31) guru harus mengenal dan memahami peserta didik dengan baik, memahami setiap tahap perkembangan yang telah dicapai,

kemampuan, keunggulan, kekurangan, hambatan yang dihadapi dan faktor apa saja yang mempengaruhinya. Sehingga, guru harus dapat memahami beberapa hal tentang peserta didik, diantaranya: 1) memahami peserta didik dengan cara memanfaatkan prinsip – prinsip perkembangan kognitif, 2) memahami peserta didik dengan cara memanfaatkan prinsip – prinsip kepribadian, 3) mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik, 4) memahami keragaman peserta didik, yaitu gaya belajar, usia, ras, asal, golongan, kemampuan, geografis, jenis kelamin, status ekonomi, pilihan seksual, kesehatan, dan pengaruh budaya, agama, keluarga dan pengaruh lainnya, serta modal belajar peserta didik, dan) memahami perbedaan peserta didik dalam kecerdasan, emosi, bakat, kreativitas, cacat fisik, dan bahasa.

c) Merancang pembelajaran

Pada tahap merancang pembelajaran guru harus mengetahui apa yang akan diajarkan kepada peserta didiknya dan menyiapkan metode dan media pembelajaran pada setiap akan mengajar. Hal ini sesuai dengan pendapat Naegie mengatakan guru yang efektif mengatur kelas mereka dengan prosedur dan menyiapkannya, di hari pertama masuk kelas, mereka (guru) telah memikirkan apa saja yang mereka ingin peserta didiknya lakukan dan bagaimana hal yang diinginkan tersebut dilakukan dan tercapai (Musfah, 2011: 36). Terdapat beberapa aspek dalam merancang pembelajaran yang harus guru pahami, yaitu 1) menerapkan teori belajar dan pembelajaran, 2) identifikasi kebutuhan, 3)

menentukan strategi pembelajaran yang akan digunakan berdasarkan karakteristik peserta didik, 4) kompetensi yang akan di capai serta materi ajar, 5) penyusunan program pembelajaran atau rancangan pembelajaran sesuai dengan strategi yang sudah dipilih.

d) Melaksanakan pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran pada hakikatnya adalah proses pembelajaran yang didalamnya terdapat interaksi antara guru dengan peserta didiknya. Guru juga harus mampu memberikan insiatif belajar, hal ini karena pada usia anak - anak dan remaja belum memahami akan pentingnya belajar. Menurut Phelps & Lee (Suprihatiningrum, 2016: 103) mengungkapkan bahwa seorang guru perlu selalu meng-*up to date* atau mengakses preconsepsi tentang pembelajaran yang dilakukan oleh beberapa guru – guru masa depan dan mengenali aturan mainnya. Sehingga, guru di tuntut agar dapat menguasai materi pelajaran, menyampaikan atau mengkomunikasikan materi kepada peserta didiknya dengan cara dan strategi yang baik agar lebih mudah dipahami dan ditangkap peserta didik. Pada tahap ini yang harus guru pahami adalah 1) mengkondisikan lingkungan agar terjadinya perubahan perilaku, 2) menata latar atau *setting* pembelajaran, 3) melaksanakan pembelajaran yang kondusif, 4) pembentukan kompetensi peserta didik, 5) adanya *pre-test* dan *post-test*.

e) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran

Evaluasi pembelajaran dilakukan untuk mengetahui perubahan tingkah laku atau perilaku dan pembentukan kompetensi peserta didik. Kesuksesan guru sebagai seorang pendidik bergantung pada pemahaman terhadap nilai pendidikan dan kemampuan bekerja secara efektif dalam penilaian. Pada Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) tahun 2004 penilaian merupakan proses dimana pengumpulan dan pengolahan informasi guna mengukur pencapaian hasil belajar dari peserta didik (Musfah, 2011: 40). Ada tiga hal yang perlu diperhatikan dalam hal ini, yaitu 1) merancang dan melaksanakan evaluasi atau *assessment* proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode yang digunakan, 2) menganalisis hasil evaluasi atau *assessment* proses dan hasil belajar guna menentukan tingkat ketuntasan belajar atau *mastery learning*, dan 3) memanfaatkan hasil dari penilaian proses belajar atau pembelajaran guna perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.

Indikator kinerja guru merupakan poin – poin yang digunakan untuk mengukur kinerja guru. Hal ini dilakukan guna mengetahui tentang kinerja guru pada suatu lembaga pendidikan tertentu pada periode tertentu. Pada indikator kinerja guru ini dilihat dari kompetensi pedagogi yang guru pahami dan miliki. Sehingga, dapat dilihat kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, serta dipengaruhi oleh faktor apa saja.

B. Motivasi Kerja Guru

1. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Di lihat dari segi taksonomi, motivasi berasal dari bahasa latin dan dari kata “*movere*” yang diartikan “bergerak”. Menurut Robert C. Beck (Uno, 2017: 63) Motivasi berasal dari kata “motif” yang diartikan sebagai tenaga penggerak yang dapat mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan berbagai rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Sedangkan Siagian (2012: 142) mengungkapkan motif adalah suatu keadaan kejiwaan yang mendorong, menggerakkan atau mengaktifkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan sikap, perilaku, dan tindak tanduk seseorang yang dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi dengan organisasi yang bersangkutan. Menurut W. S. Winkel (Uno, 2017: 3) motivasi adalah dorongan yang ada di dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan pada tingkah laku yang lebih baik lagi dari pada sebelumnya guna memenuhi kebutuhan. Sedangkan, menurut Robbins motivasi adalah ketersediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi guna tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi kebutuhan indivisual (Nasrun, 2016: 63).

Namun, suatu motivasi juga memiliki perbedaan dalam kekuatannya yang akan ditunjukkan oleh seseorang dengan orang – orang yang lain apabila dihadapkan dengan situasi yang sama dan seseorang juga akan menunjukkan dorongan yang berbeda ketika menghadapi situasi tertentu dengan waktu yang berbeda pula. Contohnya ketika ada seorang yang

sedang membaca sebuah cerita novel yang dianggapnya sangat menarik dan akan menyelesaikannya hingga akhir, namun akan berbeda apabila situasinya diganti menjadi membaca sebuah buku yang didalamnya materi – materi pelajaran yang notabenenya harus ia kuasai guna menghadapi ujian, maka ia akan sangat mudah sekali merasa bosan dan mengantuk. Motivasi yang ada di dalam diri seseorang dengan waktu yang berlainan dan dengan orang lain, akan sangat berbeda. Hal tersebut dikarenakan adanya tingkat motivasi yang berbeda.

Siagian (2012: 138) juga menambahkan motivasi adalah daya pendorong yang menyebabkan seseorang anggota suatu organisasi rela dan mau untuk menggerakkan kemampuan baik dalam bentuk keterampilan maupun keahlian, tenaga dan waktu guna menyelenggarakan berbagai kegiatan yang sudah menjadi tanggung jawabnya dan menjalankan kewajibannya agar mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang dituju organisasi dan telah ditentukan sebelumnya.

Kerja dalam kamus lengkap Bahasa Indonesia adalah perbuatan melakukan sesuatu hal yang dilakukan untuk mencari nafkah (Santoso, 2016: 287). Sedangkan menurut Barnawi dan Arifin (2014: 111) kerja adalah aktivitas yang dapat menambah nilai terhadap suatu jasa atau barang yang biasanya bertujuan guna memperoleh imbalan jasa atas aktivitas yang dilakukan tersebut. Imbalan yang dimaksud adalah berupa uang atau barang yang sudah disepakati sejak awal.

Guru dalam bahasa Arab disebut al – ustadz atau al – mu’alim dan memiliki tugas memberikan ilmu. Pendapat klasik mengungkapkan bahwasannya guru adalah seseorang yang pekerjaannya mengajar dan tidak menekankan pada aspek yang lain sebagai pendidik dan pelatih (Suprihatiningrum, 2016: 23). Dewasa ini, definisi guru mengalami perkembangan secara luas. Guru adalah pendidik profesional karena guru telah menerima dan memikul beban dari orang tua untuk ikut andil atau ambil bagian dalam mendidik anak. Disisi lain, guru merupakan suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian dan syarat – syarat khusus. Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi kedua 1991 (Suprihatiningrum, 2016: 24) menjelaskan bahwa guru diartikan sebagai seorang yang pekerjaannya atau mata pencahariannya mengajar. Sejalan dengan hal tersebut dalam Undang – Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 Pasal 2, mengungkapkan guru merupakan tenaga profesional yang diartikan bahwa memiliki pekerjaan guru atau menjadi guru dapat dilakukan oleh seseorang yang memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik yang sesuai dengan persyaratan guna setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Sehingga, seseorang yang telah menerima atau memperoleh Surat Keputusan (SK) yang telah dikeluarkan dari sekolah atau jenjang pendidikan tertentu baik dari pemerintah ataupun swasta untuk melaksanakan tugasnya. Oleh sebab itu, seseorang tersebut memiliki hak dan kewajiban guna melaksanakan kegiatan pembelajaran atau kegiatan belajar mengajar (KBM) di lembaga pendidikan sekolah. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat

disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan yang ada pada diri dalam seseorang guna melakukan segala aktivitasnya dan yang telah mendapatkan surat keputusan mengajar untuk memberikan atau mentransfer ilmu kepada peserta didiknya dan mendapatkan penghasilan berupa gaji atau upah.

2. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru

Menurut Harold Koontz & Heinz Weihrich (Uno, 2017: 64) motivasi dipengaruhi atau merupakan respon dari suatu aksi, yaitu sebuah tujuan. Tujuan tersebut yang menyebabkan datangnya atau hadirnya sebuah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu dan mencapai tujuan tersebut. Tujuan ini menyangkut tentang sebuah kebutuhan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk menggerakkan seluruh kekuatan dan tenaga guna mencapai tujuan yang diinginkan dan proses inilah yang dirangsang oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan (Uno, 2017:65). Menurut Uno (2017: 65) terdapat tiga unsur yang menjadi kunci atau yang mempengaruhi dari motivasi, yaitu:

- a. Usaha atau upaya; merupakan ukuran yang intensitas. Apabila ada seseorang yang termotivasi untuk melakukan suatu tugasnya, maka ia akan mencoba dengan sekuat tenaga yang ia miliki. Hal ini agar upaya atau usaha yang tinggi membuahkan kinerja yang tinggi pula.
- b. Tujuan organisasi; unsur ini sangatlah penting dalam suatu organisasi. Karena setiap orang atau pun kelompok yang menggerakkan segala upaya dan usaha semua itu diarahkan guna pencapaian tujuan. Dimana tujuan itu

sebagai titik akhir atas usaha dan upaya yang dilakukan. Sebuah organisasi harus memiliki tujuan yang jelas. Tujuan yang jelas akan mengarahkan segala upaya dan usaha, aktivitas dan perilaku setiap orang untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Semakin jelas sebuah tujuan organisasi, maka semakin mudah seseorang untuk memahami dan menjalankan tugas maupun tanggung jawab tersebut.

- c. Kebutuhan; merupakan suatu keadaan internal yang membuat hasil – hasil tertentu tampak menarik. Menurut Ibid suatu kebutuhan yang tidak atau belum terpuaskan akan menciptakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapainya dan dorongan inilah yang menyebabkan perilaku seseorang untuk mencari dan menemukan sebuah tujuan – tujuan tertentu. Oleh sebab itu, sebuah motivasi tidaklah dipisahkan begitu saja dengan kebutuhan.

Tiga hal diatas merupakan unsur yang dapat mempengaruhi motivasi secara garis besar. Namun tidak menutup kemungkinan ada faktor – faktor yang lain yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang terjadi dari diri dalam guru. Contoh kepribadian, kemampuan, keterampilan, persepsi dan lain sebagainya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang terjadi dari luar diri dalam seseorang. Contoh gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan afiliasi atau pengakuan dan penghargaan dari atasan.

3. Bentuk – bentuk Motivasi

Motivasi merupakan sebuah dorongan atau penggerak yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan sendiri maupun organisasi. Dorongan atau penggerak inilah yang menyebabkan seseorang untuk rela melakukan berbagai tindakan untuk memenuhi kebutuhan atau mencapai sebuah tujuan. Menurut Malone (Uno, 2017: 66) motivasi dibagi menjadi dua bentuk, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

a) Motivasi intrinsik atau internal

Motivasi intrinsik atau internal adalah daya pendorong atau penggerak yang timbul ada dan tidak memerlukan adanya rangsangan atau stimulus dari luar diri seseorang, karena memang sudah ada di dalam diri itu sendiri dimana tujuan itu sejalan atau searah dengan kebutuhannya. Motivasi intrinsik atau internal juga dapat bersifat positif dan negatif. Contohnya, ketika ada seseorang yang harus menyelesaikan tugas atau pekerjaannya tepat waktu dan mendapatkan gaji atau upah hasil yang setara dengan apa yang ia kerjakan, maka ia akan menyelesaikannya dengan cepat pula. Hal itu karena seseorang tersebut membutuhkan uang untuk membeli kebutuhannya sehari – hari. Itu merupakan contoh motivasi intrinsik atau internal bersifat positif dan yang tidak memerlukan rangsangan dari luar. Sedangkan, contoh motivasi intrinsik atau internal yang bersifat negatif dan tidak memerlukan rangsangan, yaitu ketika ada seseorang yang bekerja sangat keras akan tetapi hasil atau upah yang ia terima tidak sesuai dengan apa yang ia kerjakan, maka orang tersebut

akan bermalas – malasan dan tingkat produktifnya saat bekerja akan menurun.

Contoh motivasi intrinsik atau internal dari dalam diri seseorang yang bersifat positif. Ketika ada seseorang yang telah menyelesaikan pekerjaan atau kewajibannya tepat waktu dan adanya dorongan positif untuk bekerja lebih baik kedepannya, serta ia dapat meraih tingkat keberhasilan yang lebih besar dalam karirnya. Sedangkan, motivasi intrinsik atau internal yang bersifat negatif, yaitu ketika seseorang melakukan sebuah kesalahan atau kurang berhasil dalam melaksanakan sebuah tugas dan ia mendapatkan sebuah teguran dari atasan, sehingga teguran itu dijadikan pendorong untuk memperbaiki kekurangan dan tidak dilakukannya lagi. Kedua contoh tadi merupakan contoh motivasi intrinsik atau internal meskipun stimulusnya dari luar.

b) Motivasi ekstrinsik atau eksternal

Motivasi ekstrinsik atau eksternal adalah daya pendorong atau penggerak yang timbul karena adanya rangsangan atau stimulus dari luar dan menyebabkan adanya tindakan untuk memenuhi kebutuhan atas rangsangan tersebut. Motivasi ekstrinsik atau eksternal juga dapat bersifat positif dan negatif. Contoh motivasi ekstrinsik atau eksternal yang bersifat positif, yaitu ketika ada seorang atasan memberikan pujian atas keberhasilan tugasnya yang sudah diraih oleh bawahan dengan tepat waktu dan baik, serta di beri sebuah penghargaan dalam bentuk materil atau yang lainnya. Maka seorang pekerja itu pun akan bekerja lebih giat lagi dan akan meningkatkan prestasinya di masa mendatang.

Akan tetapi, apabila ada seseorang dalam menyelesaikan tugasnya kurang tepat waktu dan hasilnya tidak memuaskan dan ia diberikan teguran di hadapan para rekan kerjanya, maka ia akan merasa sangat malu dan rendah diri. Sehingga, ketika ia kan bekerja kembali merasa sangat rendah dan tidak bisa apa – apa, bahkan bisa saja ia akan memutuskan untuk keluar dari pekerjaan atau organisasi tersebut. Hal itu adalah contoh motivasi ekstrinsik atau eksternal yang bersifat negatif.

4. Indikator Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru adalah dorongan atau daya penggerak yang ada pada diri dalam seseorang guna melakukan segala aktivitasnya dan yang telah mendapatkan surat keputusan mengajar untuk memberikan atau mentransfer ilmu kepada peserta didiknya dan mendapatkan penghasilan

berupa gaji atau upah sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Indikator motivasi kerja guru diadopsi dari Uno dan Siagian. Motivasi kerja guru dapat dilihat dari bentuk motivasi yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru dan elemen – elemen yang ada di dalamnya, diantaranya, yaitu:

- a) Motivasi internal merupakan dorongan yang ada dan timbul dari dalam diri guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Uno (2017: 66) bahwa motivasi internal dapat bersumber dari dalam diri seseorang. Motivasi internal akan timbul ketika seseorang memerlukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya. Elemennya adalah 1) rasa tanggung jawab, 2) menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, 3) umpan balik dari hasil kerja, 4) perasaan senang dalam bekerja, 5) berkompetisi sehat dengan rekan atau teman sejawat, 6) memiliki tujuan dan arah target atau sasaran yang jelas, 7) mengutamakan prestasi atau hasil akhir yang baik.
- b) Motivasi eksternal merupakan dorongan yang ada dan timbul dari dalam guru dan memerlukan rangsangan dari luar guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (2012: 172) motivasi eksternal dapat dipengaruhi oleh rasa menyenangkan sesuatu yang ia kerjakan. Motivasi eksternal akan timbul ketika seseorang mendapatkan respon atas hasil usaha yang ia raih atau ketika seseorang membutuhkan sesuatu seperti pengakuan dan penghargaan atas dirinya. Elemennya adalah 1) untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kerja, 1) merasa senang akan pujian dan penghargaan dari atasan, 3) harapan memperoleh intensif atau gaji, 4)

lingkungan kerja fisik, 5) kepemimpinan, 6) sarana prasarana, 7) pengakuan dari atasan maupun teman sejawat.

Indikator motivasi kerja guru merupakan poin – poin yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru. Hal ini dilakukan guna mengetahui tentang motivasi kerja guru pada suatu lembaga pendidikan tertentu pada periode tertentu. Pada indikator motivasi kerja guru ini dilihat dari bentuk motivasi yang dapat mempengaruhi motivasi yang ada di dalam diri guru. Sehingga, dapat dilihat motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, serta dipengaruhi oleh faktor apa saja.

C. Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah

1. Pengertian Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan, yaitu suatu stimulus yang diterima oleh seseorang melalui alat reseptor yaitu indera (Uma, Juni 24,2015). Sedangkan menurut J. Joanes dkk, (2014: 1) Persepsi merupakan suatu elemen yang penting dalam proses berfikir karena berperan dalam membuka dan menyediakan skrin pemikiran pada peringkat awal. Hal ini sejalan dengan pendapat Edward de Bono (1969) persepsi adalah tahapan yang pertama pada proses berfikir dan tahap kedua adalah logik, persepsi mempebgaruhi apa yang dilihat oleh logik dan ringkasnya persepsi menentukan logik (J., Joanes dkk, 2014: 1).

Supervisi sering diartikan sebagai pengawasan. Menurut P. Adams dan Frank G. Dickey (Herabudin, 2009:) supervisi adalah suatu program yang berencana atau memiliki tujuan untuk memperbaiki pengajaran

(Supervision is a planned or have a purpose program for the improvement of intruction). Sedangkan, Tatang S. (2016: 57) mengungkapkan supervisi adalah bantuan dari pemimpin sekolah guna perkembangan kepemimpinan para guru dan personel sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan berupa dorongan, kesempatan bagi bertumbuhnya kecakapan dan keahlian para guru, bimbingan, seperti bimbingan usaha dan pelaksanaan dalam pendidikan dan pengajaran, memilih alat – alat yang mendukung pembelajaran dan metode mengajar yang lebih baik dan cara menilai atau penilaian yang sistematis terhadap fase – fase dalam proses pembelajaran.

Good Carter mengungkapkan dalam *Dictonary of Education* (Herabudin, 2009:) supervisi adalah segala usaha yang dilakukan oleh petugas – petugas sekolah dalam memimpin guru – guru dan para petugas pendidikan lainnya dalam memperbaiki pengajaran, memperkembangkan pertumbuhan guru – guru, menyelesaikan dan melakukan revisi atau merevisi tujuan pendidikan, bahan – bahan yang digunakan, metode dan penilaian dalam pengajaran. Pada buku Manajemen Pendidikan di Sekolah dalam Paket Buku Dep. P dan K, 1979: 228-230 (Suryosubroto, 2010: 175) supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada staf atau tenaga pendidikan sekolah agar dapat meningkatkan kemampuan untuk meningkatkan dan mengembangkan situasi kegiatan belajar mengajar yang lebih baik.

Kepala Sekolah adalah guru yang dipercayai untuk memimpin sebuah sekolah dimana adanya suatu proses kegiatan belajar mengajar atau

interaksi antara guru dengan murid. Kepala sekolah merupakan tenaga fungsional yang berada di garda atau garis paling depan dalam mengkoordinasikan segala upaya untuk meningkatkan pembelajaran yang bermutu. Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah yang dipimpinnya memiliki beberapa tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan, diantaranya sebagai penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan terhadap tenaga pengajar atau pendidikan, pendayagunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah, serta sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpin atau diampunya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah merupakan suatu respon dari stimulus yang kemudian diinterpretasikan menjadi sebuah usaha dan upaya yang dilakukan oleh pimpinan sekolah yaitu kepala sekolah sebagai tenaga fungsional yang berada di garis depan dalam mengkoordinasikan suatu program dan upaya yang dilakukan oleh pimpinan sekolah yang berencana dan memiliki tujuan guna memperbaiki pengajaran, mengembangkan kecakapan dan keahlian para guru, dan melakukan revisi, serta mengembangkan dan meningkatkan situasi kegiatan belajar mengajar menjadi lebih baik.

2. Tujuan Supervisi

Suryosubroto (2010: 175) mengungkapkan bahwa tujuan supervisi adalah mengembangkan situasi kegiatan belajar mengajar (KBM) menjadi lebih baik dengan cara pembinaan dan peningkatan profesi mengajar.

Sedangkan menurut Bruton (Purwanto, 2000:76) tujuan supervisi ialah perbaikan dan perkembangan proses kegiatan belajar mengajar secara keseluruhan yang artinya tujuan supervisi tidak hanya memperbaiki mutu mengajar guru, akan tetapi juga membina pertumbuhan dan perkembangan profesi guru diantaranya; pengadaan berbagai macam fasilitas yang menunjang kelancaran dalam proses pembelajaran, peningkatan mutu pengetahuan dan keterampilan bagi guru – guru, memberikan bimbingan dan pembinaan guna dalam implementasi kurikulum, pemilihan dan penggunaan metode untuk kegiatan belajar mengajar, alat – alat dan sumber belajar, prosedur dan teknik evaluasi, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Daryanto (Tatang, 2016: 57) mengatakan bahwa supervisi adalah sebuah usaha menstimulus, mengkoordinasi, dan membimbing secara berkelanjutan. Pertumbuhan guru – guru sekolah, baik secara kolektif atau berkelompok maupun secara individu agar lebih efektif dan mengerti dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran, sehingga para guru mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern. Berdasarkan pendapat para ahli diatas supervisi merupakan sebuah usaha yang dilakukan guna mencapai tujuan pembelajaran yang lebih baik lagi dengan cara membina dan meningkatkan mutu atau profesi mengajar, serta adanya bimbingan dan arahan dari kepala sekolah sebagai supervisor untuk mengevaluasi dan memperbaiki proses pembelajaran atau kegiatan belajar mengajar agar menjadi lebih baik lagi, serta perkembangan dan

pengetahuan bagi guru – guru yang telah mengajar di tempat atau daerah yang diampunya.

3. Prinsip – prinsip Supervisi

Supervisi kepala sekolah yang dilakukan harus menggunakan prinsip Pancasila sebagai landasan dasar. Prinsip fundamental atau prinsip dasar inilah yang harus ada dan menjiwai kegiatan supervisi sebagai keseluruhan proses pendidikan yang tidak akan lepas dari dasar – dasar pendidikan nasional Indonesia. Dekdikbud tahun 1986 (Tatang, 2016: 97) mengemukakan prinsip – prinsip supervisi, yaitu: a, dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru; b, hubungan antara guru dengan supervisor berdasarkan atas kerabat kerja atau rekan kerja; c, ditunjang sifat keteladanan dan terbuka; d, dilakukan secara terus menerus atau berkontinu; e, dilakukan melalui berbagai wadah yang ada; dan f, diperlancar melalui peningkatan koordinasi singkornisasi secara horizontal dan vertikal, baik pada tingkat pusat maupun di tingkat daerah.

Menurut (Suryosubroto, 2010: 175) supervisi hendaknya dilaksanakan secara:

- a. Ilmiah (*scientific*) yang artinya: 1) Sistematis; dilaksanakan secara teratur, berprogram dan kontinu, 2) Obyektif; berdasar atau berlandaskan pada data informasi, dan 3) Menggunakan instrumen (alat) yang dapat memberikan data maupun informasi sebagai bahan dalam mengadakan penilaian terhadap proses pembelajaran atau belajar mengajar.

- b. Demokratis; menjunjung tinggi asas musyawarah, memiliki jiwa kekeluargaan yang kuat dan sanggup menerima pendapat orang lain.
- c. Kooperatif; mengembangkan usaha dan upaya bersama untuk menciptakan situasi belajar yang lebih baik dan kondusif.
- d. Konstruktif dan kreatif; membina inisiatif dan mendorongnya untuk aktif dalam menciptakan situasi pembelajaran atau kegiatan belajar mengajar yang lebih baik.

Keempat prinsip tersebut harus dipegang erat oleh seorang kepala sekolah selaku supervisor agar terciptanya kegiatan pembelajaran yang lebih baik dan meningkatnya mutu sekolah. Sehingga tercapainya tujuan pembelajaran dan tujuan pendidikan nasional.

4. Fungsi – fungsi Supervisi

Tatang (2016: 75) mengutip pendapat para ahli tentang fungsi – fungsi supervisi secara umum, sebagai berikut. Supervisi memiliki fungsi untuk memberikan bantuan guna mengembangkan situasi kegiatan belajar mengajar menjadi lebih baik (Wiles), melalui berbagai usaha peningkatan profesional mengajar (Depdikbud); menilai kemampuan guru sebagai seorang pendidik dan pengajar guna membantu melakukan perbaikan (Nawawi).

Fungsi – fungsi supervisi merupakan suatu hal yang sangat penting diketahui bagi para pimpinan, menurut Purwanto (2000: 86) fungsi – fungsi supervisi diantaranya sebagai berikut:

- a) Bidang Kepemimpinan

- 1) Menyusun rencana dan *policy* bersama;
- 2) Mengikutsertakan anggota – anggota kelompok dalam hal ini guru – guru dan pegawai pada berbagai kegiatan;
- 3) Memberikan bantuan kepada anggota kelompok ketika menghadapi dan memecahkan berbagai persoalan;
- 4) Memupuk dan membangkitkan semangat kelompok, dan memupuk moral yang tinggi kepada para anggota kelompok;
- 5) Mengikutsertakan dalam menetapkan berbagai keputusan;
- 6) Membagi dan mendelegasikan anggota kelompok terhadap wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan fungsi dan kecakapan masing – masing;
- 7) Mempertinggi daya kreatif para anggota kelompok; dan
- 8) Menghilangkan rasa malu dan rendah diri pada setiap anggota kelompok, sehingga berani dalam mengungkapkan pendapat demi kepentingan bersama.

b) Hubungan Kemanusiaan

- 1) Memanfaatkan kekeliruan ataupun kesalahan yang pernah dialami sebagai pelajaran guna perbaikan selanjutnya, bagi diri sendiri dan anggota kelompok;
- 2) Membantu mengatasi kekurangan atau kesulitan yang dihadapi oleh anggota kelompok, seperti kemalasan, acuh tak acuh, pesimistis, merasa rendah diri dan lain sebagainya;

- 3) Mengarahkan para anggota kelompok menuju pada sikap – sikap demokratis;
- 4) Memupuk rasa saling menghormati antar sesama anggota maupun sesama manusia; dan
- 5) Menghilangkan rasa curiga – mencurigai diantara anggota kelompok.

c) Pembinaan proses kelompok

- 1) Mengenal baik kemampuan maupun kelemahan setiap pribadi anggota kelompok;
- 2) Menimbulkan dan memelihara sikap saling percaya antara sesama anggota ataupun antara anggota dengan pimpinan;
- 3) Memupuk sikap dan kesediaan rasa tolong – menolong;
- 4) Memperbesar rasa tanggung jawab para anggota kelompok;
- 5) Bertindak bijaksana dalam menyelesaikan perselisihan ataupun pertentangan dalam berpendapat di antara anggota kelompok; dan
- 6) Menguasai teknik – teknik memimpin rapat maupun pertemuan – pertemuan lainnya.

d) Bidang administrasi personel

- 1) Memilih personel yang memiliki syarat dan kecakapan dalam melaksanakan suatu pekerjaan;
- 2) Menempatkan personel pada tempat dan tugas dengan kecakapan dan kemampuan yang sesuai; dan
- 3) Mengusahakan susunan kerja yang menyenangkan, mengikat daya kerja dan hasil yang maksimal.

e) Bidang evaluasi

- 1)Memahami dan menguasai tujuan – tujuan pendidikan secara khusus dan terinci;
- 2)Menguasai dan memiliki norma atau ukuran yang akan digunakan sebagai kriteria penilaian;
- 3)Menguasai teknik – teknik pengumpulan data guna memperoleh data yang lengkap dan benar serta dapat diolah menurut norma yang ada; dan
- 4)Menafsirkan dan menyimpulkan hasil – hasil penilaian, sehingga mendapat gambaran tentang kemungkinan – kemungkinan guna mengadakan perbaikan.

Secara sistematis, fungsi supervisi menurut Tatang (2016: 75) supervisi berfungsi memperbaiki proses kegiatan belajar mengajar. Perbaikan tersebut dilaksanakan oleh supervisi profesional, yaitu supervisor. Sasaran supervisi ialah guru atau orang lain yang masih ada kaitannya atau dalam rangka memberikan pelayanan supervisi kepada guru.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa secara umum fungsi supervisi yaitu memberikan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar melalui usaha peningkatan pengajar dan menilai kemampuan guru sebagai seorang pendidik sekaligus pengajar untuk membantu melakukan perbaikan. Secara khusus, fungsi supervisi diantaranya bidang kepemimpinan, hubungan kemanusiaan,

pembinaan proses kelompok, bidang administrasi personel, dan bidang evaluasi.

5. Tipe – tipe Supervisi

Berhubungan dengan hal ini perlu diperhatikan bahwa pengertian mengenai fungsi supervisor yang tidak dapat dilepaskan dari beberapa tipe – tipe kepengawasan atau supervisi mana yang dijadikan panutan. Menurut Burton dan Brueckner (Purwanto, 2000:79) mengemukakan bahwa ada lima tipe supervisi, yaitu:

- a. Supervisi sebagai inspeksi; yaitu dalam administrasi dan kepemimpinan yang otokratis, yang artinya supervisi inspeksi. Bentuk inspeksi ini adalah supervisi yang semata – mata merupakan kegiatan menginspeksi pekerjaan – pekerjaan guru maupun bawahan lainnya.
- b. *Laissez faire*; yaitu kepengawasan yang membiarkan guru maupun bawahan bekerja sekehendaknya sendiri dan tanpa adanya petunjuk dan bimbingan. Guru – guru boleh menjalankan tugasnya dengan menurut apa yang mereka sukai, mengajarkan apa yang guru ingin dan dengan cara yang dikehendakai pula. Tipe ini merupakan kepengawasan yang tidak konstruktif. Tidak hanya itu dalam pengawasan *laissez faire* mudah sekali timbul kesimpangsiuran kekuasaan dan tanggung jawab dan mudah timbul perselisihan dan kesalahpahaman di antara guru dan pegawai lainnya. Seluruh kegiatan yang dilakukan tanpa adanya rencana dan arahan dari pimpinan, serta para anggota tidak memiliki pegertian tentang batasan – batasan kekuasaan dan tanggung jawab masing –

masing. Sehingga, sangat sulit untuk mengharapkan adanya kerja sama yang berjalan baik dan harmonis serta dapat diarahkan ke satu tujuan.

- c. *Coercive supervision*; yaitu tipe kepengawasan yang hampir sama dengan tipe inspeksi, akan tetapi tipe kepengawasan ini lebih bersifat otoriter dan tindakan yang dilakukan oleh supervisor atau pengawas bersifat memaksa segala sesuatu yang dianggapnya benar dan baik menurut pendapatnya sendiri. Pendapat dan inisiatif guru tidak dihiraukan dan tidak dipertimbangkan. Hal ini yang menjadi poin utama adalah guru harus tunduk dan menuruti segala petunjuk dan arahan yang dianggap baik oleh supervisor itu sendiri.
- d. Supervisi sebagai latihan bimbingan; yaitu supervisi yang dilandaskan atau berdasarkan suatu pandangan bahwa pendidikan merupakan suatu proses pertumbuhan bimbingan. Hal ini sangat baik, terutama bagi guru – guru baru mulai mengajar yang setelah keluar dari sekolah guru. Namun, tipe ini juga memiliki beberapa kelemahan diantaranya pengawasan, petunjuk, atau nasihat yang diberikan dalam rangka *training* dan bimbingan yang bersifat kolot dan sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan pendidikan dan tuntutan zaman. Sehingga, hal ini menimbulkan kontradiksi antara pengetahuan yang telah diperoleh dari sekolah guru dengan pendapat supervisor ataupun sebaliknya.
- e. Kepengawasan yang demokrasi; yaitu kepengawasan atau supervisi yang bersifat demokratis pula dan supervisi merupakan kepemimpinan pendidikan yang secara kooperatif. Pada tingkat ini, supervisi bukan lagi

pekerjaan yang dipegang oleh petugas, melainkan pekerjaan bersama yang dikoordinasikan dan tanggung jawab tidak dipegang sendiri oleh supervisor melainkan dibagi menurut tingkat, kecakapan, dan keahlian masing – masing para anggota.

Sedangkan menurut Purwanto (Suryosubroto, 2010: 179) ada tiga tipe supervisi, yaitu: satu, Supervisi sebagai inspeksi, pada tipe ini dapat dijumpai dalam kepemimpinan dan manajemen yang otokratis. Hal ini berarti menginspeksi atau meneliti dan mengawasi apakah instruksi dari atasan telah dikerjakan oleh bawahan yaitu guru. Dua, Tipe *laissez faire*, pada tipe ini guru dibiarkan atau dibebaskan dalam menjalankan tugas sesuai dengan yang mereka inginkan dan kepala sekolah tidak memberikan suatu petunjuk, saran atau koordinasi, dan Tiga, Tipe demokratis, pada tipe ini kepemimpinan pendidikan dilaksanakan secara kooperatif, tanggung jawab tidak hanya dipegang sendiri oleh supervisor, melainkan dibagi kepada bawahan sesuai keahlian dan kecakapan masing – masing.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tipe – tipe supervisi kepala sekolah memiliki lima macam tipe. Lima tipe supervisi kepala sekolah diantaranya adalah supervisi sebagai inspeksi, *laissez faire*, *coercive supervision*, supervisi sebagai latihan atau bimbingan, dan kepangawasan yang demokratis. Pada jenjang pendidikan pelaksanaan supervisi kepala sekolah dilaksanakan sesuai keputusan yang diambil untuk menggunakan tipe jenis apa yang disepakati bersama.

6. Jenis – jenis Supervisi

Pelaksanaan supervisi sangat berkaitan dengan jenis – jenis supervisi. Menurut Tatang (2016; 78) mengungkapkan ada lima jenis – jenis supervisi, yaitu: (a) Supervisi umum, supervisi yang dilakukan kepada seluruh kegiatan yang ada dan tidaknya memiliki hubungan langsung dengan strategi pembelajaran dan perbaikan proses, seperti pengawasan pengelolaan administrasi sekolah, pengelolaan kondisi bangunan sekolah, dan alat – alat sekolah serta inventaris kantor. (b) Supervisi pengajaran, supervisi yang berfokus pada pengelolaan pembelajaran. Segala kegiatan supervisi diarahkan untuk memecahkan masalah yang berkaitan secara langsung dengan pengembangan pendidikan. (c) Supervisi klinis, pengawasan yang dilakukan guna untuk mencari penyebab kegagalan kurikulum, kelemahan metode pembelajaran, dan segala hal yang menjadi faktor penghambat bagi perbaikan proses kegiatan belajar mengajar. (d) Pengawasan melekat, hal ini dilaksanakan oleh semua guru sesuai dengan tugas dan fungsinya. (e) Pengawasan fungsional, dilaksanakan oleh pengawas dengan tugas dan fungsinya serta jabatan sebagai pengawas.

Sedangkan Purwanto (2000; 89) memperjelas pengertian dan perbedaan jenis – jenis supervisi, yaitu:

a. Supervisi umum dan supervisi pengajaran

Supervisi umum adalah supervisi yang dilakukan terhadap kegiatan atau pekerjaan yang tidak berhubungan secara langsung dengan usaha perbaikan pengajaran, misalnya supervisi terhadap kegiatan pengelolaan

bangunan sekolah dan perlengkapan sekolah atau kantor – kantor pendidikan, supervisi pengelolaan keuangan sekolah, supervisi pengelolaan administrasi, dan sebagainya. Sedangkan supervisi pengajaran adalah kegiatan pengawasan yang ditunjukkan untuk memperbaiki kondisi baik personel maupun materil yang akan memungkinkan terciptanya situasi kegiatan belajar mengajar yang lebih baik demi terwujudnya tujuan pendidikan.

b. Supervisi klinis

Supervisi ini termasuk bagian dari supervisi pengajaran. Disebut supervisi klinis karena prosedur dalam pelaksanaannya lebih menekankan pada mencari sebab atau kelemahan yang terjadi di dalam proses kegiatan belajar mengajar dan kemudian secara langsung diusahakan untuk memperbaiki kelemahan dan kekurangan tersebut. Pada supervisi klinis supervisor mengadakan diskusi balikan setelah melakukan pengamatan secara langsung terhadap cara guru mengajar. Hal ini dilakukan guna bertujuan untuk memperoleh balikan tentang kelemahan maupun kebaikan selama guru mengajar dan usaha untuk memperbaikinya.

c. Pengawasan melekat dan pengawasan fungsional

Pengawasan melekat diintegrasikan dari bahasa asing “*built incontrol*” yang artinya suatu pengawasan yang memang sudah melekat menjadi tugas dan tanggung jawab seluruh pimpinan, dari pimpinan tingkat atas sampai pimpinan tingkat bawah dari seluruh organisasi

maupun lembaga. Dengan kata lain, seseorang yang menjadi pimpinan apa pun tingkatannya merupakan sekaligus sebagai pengawas terhadap bawahannya masing – masing. Tujuan pengawasan melekat ini adalah untuk mengetahui apakah pimpinan unit kerja dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pengawas dan pengendalian yang melekat pada diri pemimpin. Sehingga, apabila ada penyelewengan, korupsi pemborosan dan sebagainya pimpinan unit kerja dapat mengambil tindakan koreksi sedini mungkin.

Sedangkan pengawasan fungsional adalah kegiatan – kegiatan pengawasan yang dilaksanakan oleh orang yang memiliki fungsi jabatannya sebagai pengawas. Contoh konkret tentang pengawasan fungsional yaitu dapat dilihat dalam sktruktur organisasi Departemen P dan K yang di dalam sktruktur tersebut, khususnya pada lingkungan Inspektorat Jendral, terdapat delapan inspektorat dan masing – masing dipimpin oleh seorang inspektor, diantaranya :

- a. Inspektur Kepegawaian;
- b. Inspektur Perlengkapan;
- c. Inspektur Keuangan;
- d. Inspektur Pendidikan Dasar dan Menengah;
- e. Inspektur Pendidikan Tinggi;
- f. Inspektur Kebudayaan;
- g. Inspektur PLS, Pemuda, dan Olahraga; dan
- h. Inspektur Proyek Pembangunan.

Berdasarkan pendapat diatas jenis - jenis supervisi ada lima, yaitu supervisi umum, supervisi pengajaran, supervisi klinis, pengawasan melekat, dan pengawasan fungsional. Pada pelaksanaan supervisi kepala sekolah tidak pernah terlepas dengan jenis – jenis supervisi. Kegiatan dan pekerjaan yang ada di dalam supervisi ini juga bergantung dari jenis – jenis supervisi yang digunakan oleh sebuah lembaga pendidikan tertentu. Setiap jenis supervisi memiliki kekurangan dan kelebihan masing – masing. Penggunaan atau pelaksanaan supervisi di lembaga pendidikan tergantung dari keputusan dan kebijakan kepala sekolah.

7. Teknik Supervisi

Ada bermacam – macam teknik supervisi, menurut Drs. B. Suryosubroto (2010; 177) diantaranya yaitu:

- a. Kunjungan kelas (*classroom visitation*), ialah kunjungan oleh pengawas yang dapat diberitahukan terlebih dahulu atau kunjungan yang dilakukan atas undangan dari guru.
- b. Observasi kelas (*classroom observation*), yang menjadi bahan observasi adalah 1) usaha kegiatan murid dan guru dalam proses belajar mengajar, 2) cara menggunakan media pengajaran guna tujuan pembelajaran dapat terwujud, dan 3) cara mengorganisir kegiatan belajar mengajar dan faktor – faktor penunjang lainnya.
- c. Percakapan pribadi (*individual conference*), menekankan pada mengembangkan segi – segi positif dari berbagai macam kegiatan guru, mendorong guru untuk mengatasi kelemahan dalam mengajar, dan

mengurangi keragu – raguan guru dalam menghadapi masalah – masalah pada saat waktu mengajar.

- d. Saling kunjung – mengunjungi (*intervisitation*), yaitu seorang guru mengunjungi sesama guru atau rekannya yang sedang mengajar guna menambah pengalaman dan seorang guru atau beberapa guru mengikuti rekan guru yang lainnya yang sedang melakukan atau memberikan pelajaran.
- e. Musyawarah, rapat, karyawisata dan lokakarya.
- f. Brosur, edaran, pengumuman, dan memanfaatkan media massa.
- g. Penyediaan perpustakaan jabatan untuk guru.
- h. Penyediaan instrumen supervisi untuk menilai diri sendiri, misalnya format – format.

Sedangkan Tatang (2016; 85) mengungkapkan teknik – teknik supervisi pendidikan dilakukan dengan cara:

- a. Kunjungan sekolah merupakan kunjungan yang dilakukan oleh beberapa atau satu sekolah ke sekolah lain;
- b. Pembicaraan individual merupakan pembicaraan yang dilakukan oleh dua orang antara kepala sekolah dengan guru;
- c. Diskusi kelompok merupakan kumpulan dari beberapa orang dalam suatu waktu dan membahas topik tertentu;
- d. Demonstrasi mengajar merupakan contoh atau demonstrasi tentang mengajar atau contoh mengajar yang dilakukan oleh seseorang yang diperlihatkan kepada audience atau guru lain;

- e. Kunjungan kelas antar guru merupakan kunjungan yang dilakukan oleh seorang guru atau teman guru kepada guru lain guna melihat cara mengajar yang dilakukan;
- f. Lokakarya merupakan sebuah acara yang dimana ada beberapa orang yang berkumpul guna memecahkan masalah tertentu dan mencari solusi yang tepat akan sebuah masalah tersebut;
- g. Orientasi pembelajaran merupakan situasi pembelajaran yang dilaksanakan dalam berlangsungnya proses transfer ilmu dan di bagi menjadi dua, yaitu pembelajaran berorientasi kepada siswa dan pembelajaran yang berorientasi kepada guru;
- h. Orientasi personel, merupakan penjelasan tugas – tugas setiap personel yang bekerja di sekolah dengan kata lain *job description* tiap pegawai dari pangkat tertinggi sampai pangkat terendah dan untuk meningkatkan kinerjanya dilakukan *up grading* semua pegawai maupun pengurus organisasi sekolah;
- i. Orientasi program, merupakan penjelasan dari semua program yang ada kaitannya dengan lingkungan organisasi dan administrasi pendidikan sekolah. Hal ini juga menjelaskan mekanisme pelaksanaan serta anggaran biaya yang dibutuhkan;
- j. Orientasi fasilitas pembelajaran, merupakan penjelasan kesediaan fasilitas pembelajaran yang berguna dalam membantu kelancaran proses pembelajaran, terutama terhadap fasilitas baru yang dimiliki sekolah dan mungkin para guru dan siswa belum mengetahui cara penggunaannya; dan

k. Orientasi lingkungan, dalam hal ini menjelaskan situasi dan kondisi yang ada di sekitar lingkungan sekolah yang berhubungan dengan aktifitas sekolah.

Teknik supervisi kepala sekolah merupakan cara membuat atau melaksanakan suatu pengawasan atau penilaian yang dilakukan oleh supervisor guna mengembangkan keahlian dan kecakapan guru. Teknik-teknik supervisi kepala sekolah diantaranya, yaitu kunjungan kelas, observasi kelas, percakapan pribadi, saling mengunjungi, musyawarah, rapat, karyawisata, lokakarya, brosur, edaran, pengumuman dan memanfaatkan media massa, perpustakaan, penyediaan instrumen supervisi, diskusi kelompok, demonstrasi mengajar, orientasi pembelajaran, orientasi personel, orientasi program, orientasi fasilitas, dan orientasi lingkungan.

8. Indikator Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah

Persepsi Guru tentang supervisi kepala sekolah merupakan suatu respon dari stimulus yang kemudian diinterpretasikan menjadi sebuah usaha dan upaya yang dilakukan oleh pimpinan sekolah yaitu kepala sekolah sebagai tenaga fungsional yang berada di garis depan dalam mengkoordinasikan suatu program dan upaya yang dilakukan oleh pimpinan sekolah yang berencana dan memiliki tujuan guna memperbaiki pengajaran, mengembangkan kecakapan dan keahlian para guru, dan melakukan revisi, serta mengembangkan dan meningkatkan situasi kegiatan belajar mengajar menjadi lebih baik. Indikator supervisi kepala sekolah diadopsi dari Tatang dan Purwanto. Supervisi kepala sekolah dapat dilihat dari tipe – tipe

supervisi yang apa yang digunakan dan dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru di sekolah yang diampunya. Indikator supervisi kepala sekolah, yaitu:

- a. Supervisi sebagai inspeksi merupakan supervisi yang administrasi dan gaya kepemimpinannya adalah otokratis. Sehingga dalam supervisi ini hanya digunakan untuk melihat guna meneliti dan mengawasi guru – guru atau bawahan, sejauh mana guru tersebut menjalankan tugas yang diberikan atau di instruksikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Drs. Ngilim Purwanto (Suryosubroto2010:179) supervisi berarti mengawasi dan meneliti atau menginspeksi apakah tugas dari atasan telah dilaksanakan oleh bawahan (guru). Pada tipe ini elemen yang ada adalah 1) digunakan untuk mencari kesalahan, 2) menentukan baik – buruknya guru, 3) tidak pernah dimintai pendapat atau merundingkan segala sesuatu yang ada hubungannya dengan tugas, 4) musyawarah dan mufakat tidak berlaku, 4) mengukur ketaatan dan kebaikan dalam menjalankan tugas.
- b. *Laissez faire* merupakan pengawasan atau supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah yang tidak konstruktif, yang artinya supervisi ini membiarkan guru – guru melakukan apa yang mereka suka atau bekerja sesuai dengan kehendak guru masing – masing tanpa adanya arahan dan bimbingan. Hal ini sejalan dengan Purwanto (2000: 80) supervisi *laissez faire* atau kepengawasan ini guru menjalankan tugas atau bekerja menurut kehendak mereka sendiri dan kepala sekolah tidak memberikan

petunjuk, arahan, saran, atau koordinasi. Pada tipe ini elemen yang ada adalah 1) ketidak adanya arahan atau bimbingan dari atasan, 2) kesimpangsiuran dalam kekuasaan dan tanggung jawab, 3) kesalahpahaman di antara guru, 4) kegiatan tanpa rencana dari kepala sekolah, 5) kerjasama yang harmonis.

c. *Coercive supervision* merupakan pengawasan yang bersifat inspeksi dan gaya kepemimpinan yang otoriter. Seorang supervisor yang menggunakan tipe ini bersifat memaksa dan segala sesuatu dianggapnya benar dan salah atau baik dan buruknya semua ditentukan sendiri oleh sang supervisor. Hal ini sejalan dengan pendapat Purwanto (2010:81) supervisi ini dilakukan segala sesuatunya di anggap benar dan baik menurut pendapat supervisor dan yang penting guru harus tunduk dan patuh terhadap supervisor. Pada tipe ini elemen yang ada adalah 1) pendapat guru tidak dipertimbangkan, 2) cara mengajar dari supervise yang baik, 3) guru tunduk dan menuruti petunjuk yang diberikan supervisor, 4) ada atau tidak adanya kerjasama, 5) tidak adanya kebebasan guru.

d. Supervisi sebagai latihan bimbingan merupakan supervisi atau pengawasan yang memiliki landasan bahwa pendidikan itu adalah proses pertumbuhan bimbingan. Sehingga, supervisi pada tipe ini dilakukan untuk melatih dan memberikan bimbingan oleh supervisor kepada guru - guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sebagai seorang guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Wahjosumidjo (2001: 123) bahwa

seorang kepala sekolah atau supervisor sebagai pendidik yang harus mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan empat macam nilai, yaitu mental, moral, fisik, dan artistik. Pada tipe ini elemen yang ada adalah 1) kontradiksi antara supervisor dengan perkembangan pendidikan, 2) petunjuk atau arahan yang sesuai, 3) pendapat supervisi lebih maju dari sekolah guru yang di dapat, 4) ilmu dari guru masih bersifat konservatif, 5) perbedaan antara ilmu di zaman supervisor dan di zaman sekarang.

- e. Kepengawasan atau supervisi yang dekokratis merupakan supervisi yang demokratis juga. Di tipe jenis ini pendidikan dilaksanakan secara kooperatif. Tanggung jawab supervisi tidak hanya di tanggung oleh supervisor melainkan di bagi dan dikoordinasikan kepada guru – guru atau bawahan sesuai dengan keahlian dan kecakapan masing – masing. Hal ini sejalan dengan pendapat Drs. Ngalim Purwanto (Suryosubroto2010:179) supervisi ini kepemimpinan pendidikan dilaksanakan secara kooperatif dan tanggung jawab dibagi kepada bawahan sesuai kecakapan dan keahlian. Pada tipe ini elemen yang ada adalah 1) kerjasama antara supervisor dengan guru, 2) koordinasi antara guru dan supervisor, 3) arahan atau bimbingan supervisor dalam melakukan supervisi, 4) kesimpangsiuran tugas dan wewenang, 5) bebas berpendapat dalam musyawarah.

D. Hubungan antara Motivasi Kerja Guru, Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Guru merupakan tenaga kependidikan yang menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan karena guru bersinggungan langsung dengan peserta didik dan menjadikan tamatan yang diharapkan, serta tercapainya tujuan pendidikan. Tercapainya tujuan pendidikan sekolah dasar bergantung dari usaha dan kinerja guru. Kinerja guru merupakan suatu tingkat keberhasilan seseorang yang sudah memiliki surat keputusan dari lembaga tertentu dan telah melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya, serta berdasarkan standar kerja yang sudah ditetapkan. Tingginya kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal atau dari diri dalam guru salah satunya adalah motivasi kerja guru.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Herzberg, dkk (Mashudi, 2017: 20) kinerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi dirinya sendiri dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja guru merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang yang telah memiliki mandat atau surat tugas guna melakukan semua aktivitas atau tugas dan tanggung jawabnya, serta mendapatkan penghasilan berupa upah atau gaji.

Faktor eksternal atau rangsangan dari luar diri guru salah satunya adalah supervisi kepala sekolah. Oleh sebab itu, supervisi kepala sekolah ikut andil dalam tinggi rendahnya kinerja guru. Hal ini sejalan dengan Henry Simamora (Supriono, 2014:20) faktor – faktor yang berpengaruh pada kinerja guru, yaitu

karakteristik situasi, deskripsi pekerjaan, tujuan penilaian prestasi kerja atau supervisi dan sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi. Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah merupakan suatu respon dari stimulus yang kemudian diinterpretasikan menjadi suatu usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengkoordinasikan suatu program dan dilakukan guna memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keahlian guru dalam kegiatan belajar mengajar menjadi lebih baik.

E. Penelitian Relevan

Penelitian terkait Hubungan Antara Motivasi Kerja Guru, Supervisi Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru (Penelitian di SD se-Kecamatan Secang Kabupaten Magelang) yang ditemukan, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan Setiawan tahun 2017 dengan judul “Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Penyusunan Perencanaan Pembelajaran Oleh Guru-Guru Di Sd Muhammadiyah Terpadu Masaran Tahun Ajaran 2016/2017”. Hasil penelitian menunjukkan nilai R Square (KD) adalah 60,9%, artinya variabel supervisi kepala sekolah (X) mempunyai pengaruh sebesar 60,9% terhadap variabel penyusunan perencanaan pembelajaran oleh guru (Y) dan 39,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa adanya keterkaitan antara supervisi terhadap penyusunan perencanaan pembelajaran atau RPP yang dimana RPP menjadi kunci guru dalam mengajar dan apa saja yang harus dilakukan serta kompetensi apa yang harus dicapai oleh peserta didik.

penelitian tersebut terbatas hanya pada supervisi kepala sekolah dalam perencanaan pembelajaran belum sampai kinerja guru secara umum.

2. Penelitian yang dilakukan Komang Sukarana, dkk tahun 2014 dengan judul “Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Ditinjau Dari Status Sertifikasi Pada Guru-Guru Se-Kecamatan Abang Tahun Pembelajaran 2013/2014”. Hasil Penelitian menunjukkan: Pertama, terdapat perbedaan secara signifikan motivasi kerja antara guru yang disertifikasi dan non sertifikasi. Kedua, terdapat perbedaan secara signifikan kinerja guru antara guru yang disertifikasi dan non sertifikasi. Ketiga, secara simultan terdapat perbedaan yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru antara guru yang sudah disertifikasi dan yang non sertifikasi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F melalui MANOVA.

Peneliti tersebut memberikan hasil bahwa adanya perbedaan dalam tingkatan kinerja bagi guru yang sudah bersertifikasi dengan guru yang belum mendapatkan sertifikasi. Hal ini sangat terlihat dari uji F melalui Manova. Penelitian ini juga terbatas pada kinerja guru dalam sudah dan belumnya seorang guru mendapat sertifikasi, serta belum sampai kinerja guru secara umum.

3. Penelitian yang dilakukan Astuti, dkk tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sertifikasi”. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pada guru sertifikasi; 2) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada guru

sertifikasi; 3) Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada guru sertifikasi; 4) Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pada guru sertifikasi.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh diantaranya kepemimpinan dan kompetensi yang dimiliki oleh guru dan motivasi kerja. Hal ini karena kinerja guru dapat naik turun karena gaya kepemimpinan yang dicerminkan oleh kepala sekolah kurang atau lebih dari apa yang diekspektasikan oleh guru dan motivasi guru juga dapat berpengaruh pada dorongan dari diri dalam guru untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya serta sesuai dengan kompetensi yang ia miliki.

4. Penelitian yang dilakukan Nasrun dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru”. Hasil penelitian kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru nilai koefisien 0,249 dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru nilai koefisien 0,156. Hasilnya, kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru.

Penelitian ini menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan yang digambarkan atau dilakukan oleh seorang kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya dan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang guru miliki. Apabila kepemimpinan kepala sekolah dianggapnya kurang maka bisa jadi motivasi dan kinerja guru menjadi menurun. Namun, penelitian ini terbatas pada motivasi kerja dan kinerja guru dan belum secara umum.

F. Kerangka Berfikir

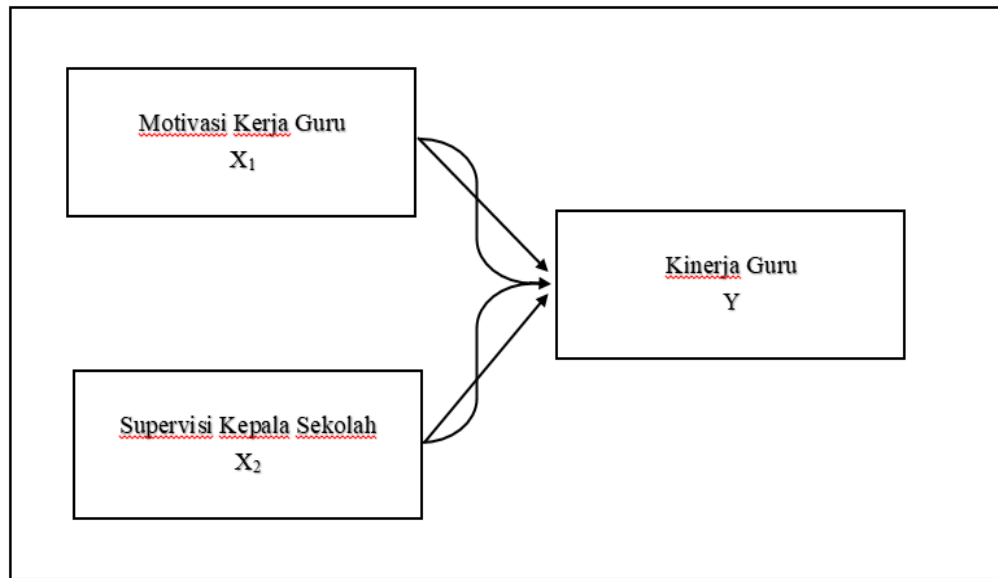
Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari diri dalam seseorang yang menimbulkan semangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya. Motivasi juga hadir karena adanya faktor kebutuhan hidup dan kerja guna memenuhi kebutuhan sehari – hari. Adanya motivasi disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang hadirnya atau timbulnya motivasi yang terjadi dari diri dalam seseorang dan akan timbul apabila seseorang memerlukan sesuatu guna memenuhi kebutuhannya. Sedangkan, faktor eksternal merupakan faktor yang timbul disebabkan oleh rangsangan dari luar. Motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai pengajar dan seorang pendidik sekaligus.

Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah merupakan suatu respon dari stimulus yang kemudian diinterpretasikan menjadi sebuah kegiatan yang sering dilakukan oleh sebuah lembaga dalam rentang waktu yang sudah ditentukan. Supervisi kepala sekolah dilakukan guna memperbaiki dan meningkatkan pengajaran, mengembangkan ketrampilan dan keahlian guru, melakukan revisi, dan meningkatkan serta mengembangkan proses kegiatan belajar mengajar menjadi lebih baik lagi. Supervisi kepala sekolah ini dilaksanakan sesuai dengan jenis atau tipe yang digunakan oleh sebuah lembaga pendidikan. Ada beberapa tipe supervisi, diantaranya supervisi sebagai inspeksi, *laissez faire*, *coercive supervision*, supervisi sebagai latihan bimbingan, dan supervisi atau pengawasan yang demokratis. Tipe supervisi

dapat mempengaruhi kegiatan dan proses saat dilakukannya supervisi kepala sekolah serta kinerja guru.

Kinerja guru merupakan suatu hasil atau capaian yang diperoleh oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam rentang waktu yang sudah ditentukan atau dalam periode tertentu. Menjadi seorang guru harus dapat memahami dan memiliki kompetensi – kompetensi guna mendukung dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu kompetensi sosial, kompetensi personal, kompetensi kepribadian dan kompetensi pedagogi. Pada kompetensi pedagogi yang harus guru kuasai diantaranya, yaitu pemahaman wawasan atau landasan pendidikan, memahami peserta didik, merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Tidak hanya itu, tinggi rendahnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu motivasi kerja guru dan supervisi kepala sekolah. Motivasi kerja guru yang sehat dan supervisi kepala sekolah yang baik tentu akan menumbuhkan kinerja guru yang positif dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Penelitian ini tentu akan diketahui adanya hubungan antara motivasi kerja guru, supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di sekolah dasar se-Kecamatan Secang, Kabupaten Magelang. Kerangka pikir pada penelitian ini diadopsi dari Sugiyono (2016: 68) adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir Penelitian

G. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha:

1. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Secang.
2. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Secang.
3. Ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Secang.

Ho:

1. Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Secang.
2. Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Secang.
3. Tidak ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Secang.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Desain penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah korelasi, yaitu hubungan timbal balik atau saling berhubungan. Tujuan dilakukannya penelitian korelasi ini penting karena untuk mencari bukti ada dan tidaknya hubungan atau korelasi antar variabel. Penelitian korelasi atau korelasional dalam ilmu statistika merupakan suatu hubungan antara dua variabel atau lebih (Muhidin dan Abdurahman, 2017: 105). Hubungan antar dua variabel disebut *bivariate correlation* dan hubungan antara lebih dari dua variabel disebut *multivariate correlation*.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan hubungan antara lebih dari dua variabel dan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen disebut sebagai variabel terikat atau variabel yang disebabkan / dipengaruhi oleh adanya atau hadirnya variabel bebas / variabel independen.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Penulis mengambil judul “Hubungan Antara Motivasi Kerja Guru, Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Secang tahun 2018/2019”. Berdasarkan judul tersebut dapat diidentifikasi terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat diantaranya:

1. *Independent Variable* atau Variabel Bebas (X_1 X_2) adalah yang mempengaruhi atau menjadi sebab akan berubahannya atau timbulnya variabel terikat. Pada penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah motivasi kerja guru (X_1) dan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah (X_2).
2. *Dependent Variable* atau Variabel Terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Motivasi kerja guru

Motivasi kerja guru merupakan dorongan yang ada pada diri dalam seseorang guna melakukan segala aktivitasnya dan yang telah mendapatkan surat keputusan mengajar untuk memberikan atau mentransfer ilmu kepada peserta didiknya dan mendapatkan penghasilan berupa gaji atau upah. Hal ini dapat disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal, diantaranya a) memenuhi kebutuhan, b) pujian dan penghargaan, c) harapan gaji, d) lingkungan kerja fisik, e) kepemimpinan, f) sarana prasarana, g) pengakuan atau aktualisasi. Sedangkan, faktor internal, diantaranya a) tanggung jawab, b) tugas tepat waktu, c) umpan balik, d) senang bekerja, e) berkompetisi sehat, f) tujuan dan target yang jelas, g) prestasi atau hasil akhir yang baik.

2. Persepsi Guru tentang Supervisi kepala sekolah

Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah merupakan suatu respon dari stimulus yang kemudian diinterpretasikan menjadi sebuah usaha dan upaya yang dilakukan oleh pimpinan sekolah yaitu kepala sekolah sebagai tenaga fungsional yang berada di garis depan dalam mengkoordinasikan suatu program dan upaya yang dilakukan oleh pimpinan sekolah yang berencana dan memiliki tujuan guna memperbaiki pengajaran, mengembangkan kecakapan dan keahlian para guru, dan melakukan revisi, serta mengembangkan dan meningkatkan situasi kegiatan belajar mengajar menjadi lebih baik.

Hal ini dapat dilihat dari tipe yang digunakan dan diaplikasikan pada suatu lembaga pendidikan, diantaranya a) Supervisi sebagai inspeksi, pada tipe ini yang perlu diperhatikan adalah 1) mencari kesalahan, 2) menentukan baik – buruknya guru, 3) tidak ada pendapat atau merundingkan sesuatu, 3) musyawarah tidak berlaku, 5) mengukur ketaatan dan kebaikan. b) *Laissez faire*, pada tipe ini hal yang perlu dilihat adalah 1) ketidak adanya arahan atau bimbingan, 2) kesimpangsiuran kekuasaan dan tanggung jawab, 3) kesalahpahaman di antara guru, 4) kegiatan tanpa rencana, 5) kerjasama yang kurang harmonis.

Sedangkan, c) *Coercive supervision*, pada tipe ini yang perlu diperhatikan adalah 1) pendapat guru tidak dipertimbangkan, 2) cara mengajar dari supervisi yang baik, 3) guru tunduk dan menuruti supervisor, 4) tidak adanya kerjasama, 5) tidak adanya kebebasan guru. d) Supervisi

sebagai latihan bimbingan, pada tipe ini yang perlu diperhatikan adalah 1) kontradiksi antara supervisor dengan perkembangan pendidikan, 2) petunjuk atau arahan yang sesuai, 3) pendapat supervisi lebih maju, 4) ilmu guru masih bersifat konservatif, 5) perbedaan ilmu. e) Kepengawasan atau supervisi yang demokratis, pada tipe ini yang dapat dilihat adalah 1) kerjasama antara supervisor dengan guru, 2) koordinasi antara guru dan supervisor, 3) arahan atau bimbingan supervisor, 4) kesimpangsiuran tugas dan wewenang, 5) bebas berpendapat.

3. Kinerja guru

Kinerja guru merupakan merupakan tingkat keberhasilan seseorang yang telah memperoleh surat keputusan dari suatu lembaga tertentu atau lembaga pendidikan tertentu dan telah melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya, serta berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan selama satu periode tertentu guna mencapai tujuan organisasi yang ia kerjakan, baik perseorangan ataupun kelompok. Kinerja guru dapat dilihat dari kompetensi yang ia pahami dan kuasai, diantaranya adalah a) Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan, pada tahap ini beberapa langkah yang harus dilakukan guru, diantaranya: 1) menilai kesesuaian program, 2) meningkatkan perencanaan program, 3) memilah dan memilih perencanaan program, 4) melaksanakan program, dan 5) menilai perubahan yang ada dan terjadi. b) Pemahaman tentang peserta didik, diantaranya: 1) memahami peserta didik melalui perkembangan kognitif, 2) memahami peserta didik melalui perkembangan kepribadian, 3)

mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik, 4) memahami keragaman peserta didik, dan 5) memahami perbedaan peserta didik.

Sedangkan, c) Merancang pembelajaran yang harus guru pahami, yaitu 1) menerapkan teori belajar dan pembelajaran, 2) identifikasi kebutuhan, 3) menentukan strategi pembelajaran, 4) kompetensi yang akan di capai serta materi ajar, 5) penyusunan program pembelajaran sesuai dengan strategi yang sudah dipilih. d) Melaksanakan pembelajaran, pada tahap ini yang harus guru pahami adalah 1) mengkondisikan lingkungan, 2) menata latar atau *setting* pembelajaran, 3) melaksanakan pembelajaran yang kondusif, 4) pembentukan kompetensi peserta didik, 5) adanya *pre-test* dan *post-test*. Selanjutnya, e) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, ada tiga hal yang perlu diperhatikan dalam hal ini, yaitu 1) merancang dan melaksanakan evaluasi atau *assessment*, 2) menganalisis hasil evaluasi atau *assessment*, dan 3) memanfaatkan hasil dari penilaian proses belajar atau pembelajaran.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016: 117) populasi dapat diartikan sebagai suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek ataupun subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Secang Kabupaten Magelang dengan jumlah guru sekolah dasar negeri yaitu 307.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016: 118). Hal itu sejalan dengan pendapat Arikunto (2013: 174) mengungkapkan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sampel penelitian ini terdiri dari 5 SD Negeri di Kecamatan Secang yaitu, SD Negeri Secang 2, SD Negeri Pucang, SD Negeri Payaman 1, SD Negeri Kuwaluhan, SD Negeri Sidomulyo. Sampel pada penelitian ini berjumlah 61 guru.

Tabel 1. Jumlah Sampel

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SD Negeri Payaman	12
2.	SD Negeri Secang	14
3.	SD Negeri Kuwaluhan	12
4.	SD Negeri Pucang	15
5.	SD Negeri Sidomulyo	8
Jumlah		61

3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2016: 118) sampling adalah teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel menurut Sugiyono (2016: 119) dibagi menjadi dua, yaitu *Non Probability Sampling* dan *Propability Sampling*. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *Propability Sampling* dengan cara *cluster random sampling*. Yaitu dengan cara pengambilan sampel yang berdasarkan pada area atau wilayah tertentu pada daerah populasi yang diambil secara acak.

Sampling yang diambil pada penelitian ini adalah sekolah dasar negeri yang berada di wilayah Kecamatan Secang yang diklasifikasikan atau dikelompokkan sesuai dengan kelurahan masing – masing, dan diambil 5

kelurahan. Di setiap kelurahan peneliti mengambil satu sekolah dasar. Kecamatan Secang memiliki 20 kelurahan yang terbagi menjadi 51 sekolah dasar yang terbagi menjadi 25 sekolah dasar negeri dan 307 guru sekolah dasar negeri. Pengambilan sampel menurut Arikunto (2010: 112) apabila subjeknya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya diambil semua dan jika subjeknya besar lebih dari 100 orang, maka yang boleh diambil 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih.

Guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Secang berjumlah 307 guru. Dari populasi tersebut diambil 20% dari jumlah populasi. Sehingga, jumlah sampelnya adalah $20\% \times 307 = 61,4$, maka dibulatkan menjadi 61 guru. Hal ini karena jumlah guru 307 tidak mungkin diambil semua menjadi sampel.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan sebuah penelitian, karena metode ini merupakan sebuah strategi atau sebuah cara yang digunakan guna mengumpulkan data yang dibutuhkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2013: 2) metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Widoyoko (2014: 33) pengumpulan data dimaksudkan guna memperoleh keterangan, bahan – bahan, kenyataan – kenyataan dan informasi yang dapat dipercaya. Perolehan data pada penelitian ini menggunakan metode angket dari beberapa sekolah yang sudah ditunjuk sebagai sampel di Kecamatan Secang.

1. Angket

Angket adalah suatu teknik pengumpulan data yang menggunakan cara dengan mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab dengan tertulis juga oleh responden. Menurut Widoyoko (2014: 33) angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan menggunakan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden guna diberikan respon yang sesuai dengan permintaan pengguna. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2012: 142) angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Tujuan penyebaran angket adalah guna mencari keterangan, bahan, kenyataan dan informasi yang dapat dipercaya tanpa merasa khawatir apabila responden memberikan jawaban yang kurang sesuai dengan kenyataan yang ada pada saat pengisian daftar pertanyaan. Harapannya angket dapat dijadikan sumber penggalian informasi dari subjek yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Angket yang digunakan oleh peneliti ini merupakan angket tertutup, pertanyaan dan pernyataan memiliki *alternative* jawaban yang tinggal dipilih saja oleh responden. Responden dapat memberikan respon dengan cara memilih jawaban atau respon lain yang telah tersedia sebagai alternatif jawaban. Skala yang digunakan pada angket ini adalah menggunakan skala *likert*. Menurut Widoyoko (2014: 104) prinsip pokok skala *likert* adalah cara

menentukan lokasi kedudukan seseorang ke dalam suatu kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari sangat *negative* hingga sampai sangat positif.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sugiyono (2013: 134) skala *likert* digunakan guna mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Fenomena sosial yang dimaksud merupakan yang telah ditetapkan sebagai variabel penelitian. Lebih jauh lagi Sugiyono (2016: 134) skala *likert*, maka variable yang akan diukur oleh peneliti dijabarkan menjadi indikator variable. Selanjutnya, indikator tersebut menjadi tolak ukur guna menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Pertanyaan atau pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan nilai sesuai dengan alternatif jawaban. Motivasi kerja guru dan kinerja guru menggunakan kriteria penilaian dari pertanyaan dan pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban, yaitu untuk pertanyaan atau pernyataan positif memiliki nilai Selalu=4, Sering=3, Kadang – kadang=2 dan Tidak pernah=1, dan pertanyaan atau pernyataan negatif memiliki nilai Selalu=1, Sering=2, Kadang – kadang=3, dan Tidak Pernah =4. Sedangkan, untuk supervisi kepala sekolah kriteria penilaian dari pertanyaan dan pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban, yaitu untuk pernyataan atau pertanyaan positif memiliki nilai Sangat Setuju = 4, Setuju= 3, Tidak Setuju= 2, dan Sangat Tidak Setuju= 1, dan pertanyaan atau pernyataan

negatif Sangat Setuju = 1, Setuju= 2, Tidak Setuju= 3, dan Sangat Tidak Setuju= 4.

F. Instrumen Penelitian

1. Uji Instrumen

Uji coba instrumen memang perlu dilakukan sebelum melakukan sebuah penelitian. Hal ini bertujuan agar instrumen yang akan digunakan guna mengukur variabel memiliki validitas dan reliabilitas yang sesuai dengan ketentuan. Instrumen akan dikatakan valid apabila instrumen sudah melalui tahap uji reliabilitas. Uji instrumen pada penelitian ini akan mengambil responden dari luar sampel, responden penelitian sebanyak 12 guru sekolah dasar di Kecamatan Secang.

2. Kisi – kisi Instrumen Penelitian

a. Kisi – kisi angket Motivasi Kerja Guru

Kisi – kisi angket motivasi kerja guru merupakan instrumen yang berisi bentuk – bentuk motivasi yang dapat berpengaruh pada motivasi kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Kisi – Kisi Angket Motivasi Kerja Guru

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Butir Item		Jumlah
			Positif (+)	Negatif (-)	
Motivasi Kerja Guru (X ₁)	Motivasi Internal	Tanggung jawab	1,3	2	3
		Tugas tepat waktu	4	5	2
		Umpan balik	6,7		2
		Senang bekerja	8	9	2
		Berkompetisi sehat	10	11	2
		Tujuan dan target yang jelas	12,14	13	3
		Pestasi atau hasil akhir yang baik	15	16	2
	Motivasi Eksternal	Memenuhi kebutuhan	17	18,19	3
		Pujian dan penghargaan	20	21	2
		Harapan gaji	22		1
		Lingkungan kerja fisik	23,25	24	3
		Kepemimpinan	26,27	28	3
		Sarana prasarana	29,	30,31	3
		Pengakuan atau aktualisasi	32,34,35	33	3
Jumlah			21	14	35

b. Kisi – kisi angket Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah

Kisi – kisi angket persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah merupakan instrumen yang berisikan tentang pemahaman tipe – tipe supervisi dan tipe yang digunakan pada saat melakukan supervisi kepala sekolah dan dapat dilihat pada tabel 3.

Table 3. Kisi – kisi angket Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Butir Item		Jumlah
			Positif (+)	Negatif (-)	
Supervisi Kepala Sekolah (X ₂)	Supervisi sebagai inspeksi	Mencari kesalahan		1	1
		Menentukan baik – buruknya guru		2	1
		Tidak ada pendapat atau merundingkan sesuatu	3	4	2
		Musyawarah tidak berlaku		5	1
		Mengukur ketaatan dan kebaikan	6		1
	<i>Laissez faire</i>	Arahan atau bimbingan	7	8	2
		Kesimpangsiuran dalam kekuasaan dan tanggung jawab	9		1
		Kesalahpahaman di antara guru	10		1
		Kegiatan tanpa rencana	11		1
		Kerjasama yang harmonis	12		1
	<i>Coercive supervision</i>	Pendapat guru tidak dipertimbangkan	13		1
		Cara mengajar dari supervisor yang baik		14	1
		Guru tunduk dan menuruti supervisor	15	16	2
		Kerjasama	17	18	2
		Kebebasan guru	19,20		2
	Supervisi sebagai latihan bimbingan	Kontradiksi antara supervisor dengan perkembangan pendidikan	21	22	2
		Petunjuk atau arahan yang sesuai	23	24	2
		Pendapat supervisor lebih maju dari sekolah guru yang di dapat	25		1
		Ilmu dari guru masih bersifat konservatif		26	1
		Perbedaan antara ilmu di zaman supervisor dan di zaman sekarang	27,29	28	3
	Supervisi yang demokratis	Kerjasama antara supervisor dengan guru	30		1
		Koordinasi antara guru dan supervisor	31		1
		Arahan atau bimbingan supervisor dalam melakukan supervise		32	1
		Kesimpangsiuran tugas dan wewenang		33	1
		Bebas berpendapat dalam musyawarah.	34	35	2
Jumlah			20	15	35

c. Kisi – kisi angket Kinerja Guru

Kisi – kisi angket kinerja guru merupakan instrumen yang berisi dari komponen yang guru miliki dan pahami. Pada angket ini kompetensi yang digunakan adalah kompetensi pedagogi. Dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Kisi – kisi Angket Kinerja Guru

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Butir Soal	Jumlah
Kinerja Guru (Y ₁)	Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan	Menilai kesesuaian program	1	1
		Meningkatkan perencanaan program	2	1
		Memilih perencanaan program	3	1
		Melaksanakan program	4,5	2
		Menilai perubahan	6	1
	Pemahaman tentang peserta didik	Memahami peserta didik melalui perkembangan kognitif	7	1
		Memahami peserta didik melalui perkembangan kepribadian	8	1
		Mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik	9	1
		Memahami keragaman peserta didik	10,11,12	3
		Memahami perbedaan peserta didik	13,14,15	3
	Merancang pembelajaran	Menerapkan teori belajar dan pembelajaran	16,17	2
		Identifikasi kebutuhan	18	1
		Menentukan strategi pembelajaran sesuai karakteristik peserta didik	19	1
		Kompetensi yang akan di capai serta materi ajar	20	1
		Penyusunan program pembelajaran sesuai strategi yang sudah dipilih	21,22	2
	Melaksanakan pembelajaran	Mengkondisikan lingkungan	23,24	2
		Menata latar atau seting pembelajaran,	25	1
		Melaksanakan pembelajaran yang kondusif,	26	1
		Pembentukan kompetensi peserta didik,	27,28	2
		Adanya <i>pre-test</i> dan <i>post-test</i>	29,30	2
	Merancang dan melaksanakan evaluasi	Merancang dan melaksanakan evaluasi atau <i>assessment</i>	31,32	2
		Menganalisis hasil evaluasi atau <i>assessment</i>	33,34	2

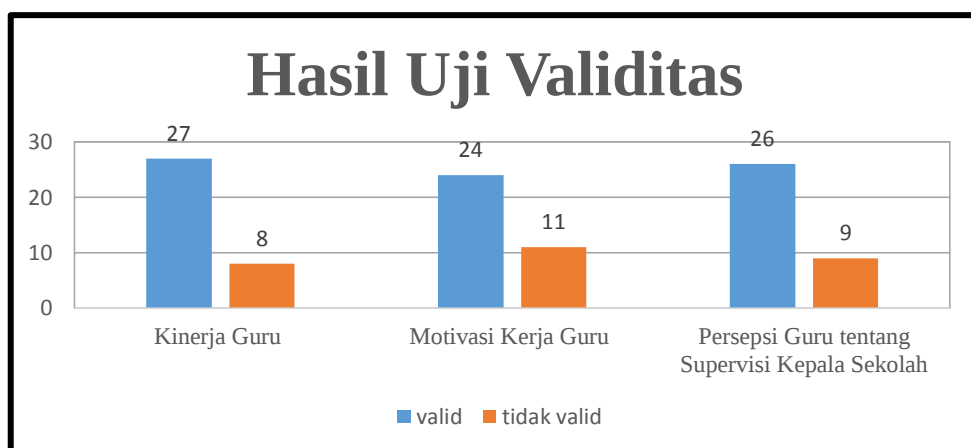
	pembelajaran	Memanfaatkan hasil dari penilaian proses belajar atau pembelajaran	35	1
Jumlah			35	35

G. Validasi dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas instrumen yang akan digunakan adalah validitas konstruk (*construct validity*). Pengujian validitas konstruk berguna untuk mengetahui sejauh mana kecocokan konstruksi tiap-tiap butir untuk mewakili variabel. Uji validitas menggunakan teknik perhitungan koefisien korelasi. Pengujian validitas ini menggunakan program SPSS 23. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson).

Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap Valid. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Hasil uji validitas



instrumen menunjukkan bahwa butir – butir item mayoritas valid dan yang tidak valid dihapus.

Gambar 2. Hasil Uji Validitas

Gambar diatas menunjukkan bahwa item kinerja guru dengan jumlah 35 item diperoleh data valid sebanyak 27 item dan 8 tidak valid, motivasi kerja guru dengan 35 item diperoleh data valid 24 dan 11 tidak valid, dan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan 35 item diperoleh data 26 data valid dan 9 item data tidak valid. Item angket yang valid dapat dipergunakan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Formula Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program *SPSS 23 for windows*. Hasil dari uji reliabilitas angket motivasi kerja guru dengan nilai alpha 0,910 besar dari $r_{\text{tabel}} = 0,5324$ dinyatakan reliabel, angket persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan nilai alpha 0,919 besar dari $r_{\text{tabel}} = 0,5324$ dinyatakan reliabel, dan angket kinerja guru dengan alpha 0,949 lebih besar dari $r_{\text{tabel}} = 0,5324$ dinyatakan reliabel.

H. Prosedur Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian dimulai dari persiapan awal penelitian sampai dengan penyusunan laporan akhir. Sebagaimana sumber rujukan

peneliti mengacu pada tahapan penelitian yang diungkapkan oleh Arikunto (2006:22), yaitu:

1. Pembuatan rancangan penelitian, Langkah-langkah dalam tahapan ini adalah memilih masalah, studi pendahuluan, merumuskan masalah, merumuskan anggapan dasar, memilih pendekatan dan menentukan variabel dan sumber lain.
2. Pelaksanaan penelitian, Langkah dalam tahapan ini adalah menentukan dan menyusun instrumen, mengumpulkan data, analisi data kemudian menarik kesimpulan.
3. Pembuatan laporan penelitian, Pada tahapan ini peneliti menulis laporan sesuai dengan data yang telah didapatkan.

I. Metode Analisis Data

Analisis kuantitatif merupakan analisis data yang berbentuk angka - angka pada pembahasannya menggunakan perhitungan statistik yang didasarkan dari jawaban kuesioner dari responden. Hasil dari perhitungan skor ataupun nilai kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program *spss 23 for windows* guna membuktikan hubungan variabel penelitian, dengan melakukan uji data diantaranya:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah ada data yang diambil oleh peneliti berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Pada tahap ini, uji normalitas dilakukan sebelum pengujian hipotesis. Menurut Gunawan (Andriyana, 2017: 53) mengungkapkan bahwa

normalitas dipenuhi jika hasil uji yang dilakukan tidak signifikan untuk suatu taraf signifikasi (α) tertentu (biasanya $\alpha = 0.05$ atau $\alpha = 0.01$). Sebaliknya, apabila hasil uji signifikan maka normalitas data tidak terpenuhi. Cara untuk mengetahui hasilnya signifikan atau tidak signifikan hasil dari uji normalitas adalah memperhatikan bilangan pada kolom signifikasi (*Sig.*). Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku adalah sebagai berikut:

- a. Tetapkan taraf signifikasi uji, misalnya $\alpha = 0.05$
- b. Bandingkan p dengan taraf signifikasinya yang diperoleh.
- c. Jika signifikasi yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- d. Jika signifikasi yang diperoleh $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antar *variable independen* (variabel bebas) dalam model regresi. Model regresi yang baik harusnya tidak ada korelasi di antara variabel bebas. Pada tahap ini, untuk mengetahui atau mendeteksi adanya multikolinearitas, maka dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF). Semakin besar *tolerance* dan semakin kecil VIF, maka semakin kecil terjadinya masalah multikolinearitas. Namun, beberapa penelitian menyebutkan jika nilai *tolerance* lebih besar dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik memiliki syarat yaitu tidak terjadi masalah heteroskedastisitas adalah keadaan dimana hadirnya atau adanya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Pada uji ini, untuk mengetahui ada atau tidak adanya heteroskedastisitas yaitu dengan cara melihat pola titik - titik pada *scatterplots* regresi. Apabila titik - titik yang menyebar dengan pola yang kurang jelas atau bahkan tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas juga dapat menggunakan uji *glejser*. Pengambilan uji *glejser* adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas jika nilai *Sig.* lebih dari 0,05.

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan yang dimana terjadinya korelasi dari residu ada pengamatan satu dengan pengamatan yang lainnya dan disusun menurut urutan waktu. Model regresi yang baik memiliki syarat tidak terjadi masalah autokorelasi. Akibat dari adanya autokorelasi adalah varian sampel tidak dapat menggambarkan varian populasinya. Pada tahap ini, untuk mengetahui ada dan tidak adanya autokorelasi dilakukan dengan cara uji *Durbin - Waston* dengan pengambilan keputusan, yaitu:

- a. $d_U < d < 4-d_U$ maka H_0 diterima yang artinya tidak terjadi autokorelasi.
- b. $d < d_L$ atau $d > 4-d_L$ maka H_0 ditolak, karena terjadi autokorelasi.
- c. $d_L < d < 4-d_L$ atau $4-d_U < d < 4-d_L$ maka tidak ada kesimpulan.

Taraf signifikansi menggunakan 0,05. Nilai dU dan dL dapat dilihat dari tabel *Durbin - Waston*. Selanjutnya yaitu dilakukannya pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi sederhana dan regresi berganda.

a. Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana digunakan guna menguji atau memprediksi pengaruh satu variabel bebas atau *variable independen* terhadap variabel terikat atau *variabel dependent*, dapat diketahui pengaruhnya signifikan atau tidak. Maka, untuk mengetahui hubungan motivasi kerja guru dengan kinerja guru dan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru menggunakan uji regresi sederhana. Tahap - tahap pengujian, yaitu:

1) Menentukan formulasi hipotesis.

$H_0 : b_1 = 0$ artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

2) Menentukan signifikansi. Taraf signifikansi menggunakan 0,05.

Nilai signifikansi (*P value*) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai signifikansi (*P value*) $\leq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3) Menentukan t_{hitung}

4) Menentukan t_{tabel}

5) Kriteria pengujian

H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

b. Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Uji regresi berganda dalam sebuah penelitian ini digunakan guna menguji hubungan motivasi kerja guru, supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Tahap - tahap uji regresi berganda diantaranya, yaitu:

1) Menentukan formulasi hipotesis.

$H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel bebas (*variable independen*) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (*variable dependent*).

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel bebas (*variable independen*) berpengaruh terhadap variabel terikat (*variable dependent*).

2) Menentukan signifikansi. Taraf signifikansi menggunakan 0,05.

Nilai signifikansi (*P value*) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai signifikansi (*P value*) $\leq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3) Menentukan F_{hitung} dan F_{tabel} .

4) Pengambilan keputusan

$F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima.

$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Simpulan Teoritis Hasil

Guru atau tenaga kependidikan merupakan ujung tombak dari tercapainya sebuah tujuan pendidikan di jenjang sekolah. Hal ini disebabkan karena guru bersinggungan langsung dengan peserta didik. Oleh sebab itu, guru harus memiliki kinerja yang optimal. Kinerja guru menjadi penentu dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan melalui persiapan peserta didik dan kegiatan belajar mengajar. Namun, kinerja guru tidak seterusnya stabil dan optimal. Hal ini dikarenakan ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya 1) faktor internal atau dari diri dalam guru, salah satunya adalah motivasi kerja guru dan 2) faktor eksternal atau dari luar diri guru, salah satunya adalah persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah.

2. Simpulan Hasil Penelitian

Berdasarkan uji hipotesis penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Secang Kabupaten Magelang dengan nilai $r = 0,695$ dan dari uji t diperoleh $t_{hitung} = 7,432$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru yang sering diberikan akan meningkatkan kinerja guru. 2) Ada hubungan positif dan tidak terjadi hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di

Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Secang Kabupaten Magelang dengan nilai $r = 0,136$ dan dari uji t diperoleh $t_{hitung} = 1,056$ nilai signifikansi $0,295 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar. 3) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru, persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Secang Kabupaten Magelang dengan hasil uji F diperoleh harga $F_{hitung} = 27,778$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru yang sering diberikan dan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah yang dilakukan dengan baik akan meningkatkan kinerja guru. Secara umum, Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru, supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Secang Kabupaten Magelang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan guna untuk meningkatkan kinerja guru, dapat disarankan sebagai berikut:

1. Peran seorang kepala sekolah dan teman sejawat untuk selalu memberikan motivasi yang mendukung kepada guru sangat dibutuhkan, sehingga guru akan munculnya dorongan dari diri dalam guru untuk melakukan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Setelah dorongan itu muncul, maka guru dapat bergerak lebih aktif dan dapat memunculkan ide – ide baru maupun terobosan – terobosan baru dalam hal pendidikan dan pengajaran guna mencapai tujuan pendidikan dan memajukan sekolah.

2. Supervisi kepala sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah secara berjenjang dan berkala, serta dilakukan tidak dengan cara otoriter dan otoriter maka guru akan lebih aktif dalam melakukan supervisi. Sehingga, guru dapat meningkatkan keahlian dan kecakapannya dalam proses pembelajaran dan tercapainya tujuan pendidikan.
3. Kinerja guru harus selalu ditingkatkan dengan bantuan kepala sekolah dan teman sejawat atau guru – guru lainnya, sehingga motivasi kerja guru akan meningkat dan supervisi kepala sekolah terlaksana dengan baik sesuai dengan harapan.
4. Penelitian selanjutnya, dapat mengungkap kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta atau Sekolah Dasar pada tingkatan se-Kabupaten Magelang dan dapat mengungkapkan kinerja guru secara kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, M., & Muhidin, S. A. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Jalur Dalam Penelitian dilengkapi Aplikasi Program SPSS*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Andriyana, G. (2017). Hubungan Pemberian Reinforcement Positif dan Kemandirian Belajar terhadap Hasil Belajar Siswa di SD Muhammadiyah 1 Alternatif Kota Magelang. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Magelang*, 1-85.
- Aqib, Z. (2002). *Prefisionalisme Guru dalam Pembelajaran*. Surabaya: Insan Cendikia.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- _____, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R. D., Rizal, Y., & Samsi. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Sertifikasi. *Artikel Skripsi*, 1-15.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dharma, S. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional.
- Herabudin. (2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Hidayat, M. (2009). Korelasi antara Profesionalisme Guru dengan Kualitas Hasil Belajar Siswa Bidang Studi Fiqih di MTS Negeri 3 Pondok Pinang Jakarta Selatan. *Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta* , 1-81.

- Inayatullah, A., & Jehangir, P. (2011). Teacher's Job Performance: The Role of Motivation. *Internasional Journal of Education*, 2011, Vol. 3, No. 2:E4.
- J., Joanes; A., Ahmad Soffian; Z., Goh X.; S., Kadir;. (2014). *Persepsi & Logik*. Johor Baharu: Universitas Teknologi Malaysia.
- Jaedun, Amat;. (2009, Oktober 12). Evaluasi Kinerja Profesional Guru. *Refleksi Profesi Guru Bersertifikat Profesional* , pp. 1-16.
- Jasmani, A., & Mustofa, S. (2013). *Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Juwaeni, H. (2014). Analisis Faktor Kinerja Guru dalam Aspek Kepemimpinan Komunikasi Kepala Sekolah serta Keterkaitan dengan Motivasi Kerja Guru. *Varia Pendidikan*, Vol. 26. No. 2, 121-128.
- Kinicki, K. d. (2008). *Organizational Behavior 10th edition*. South-Western: Thomson.
- Lathifah, Z. K. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam (SMPI) di Kecamatan Ciawi Bogor Jawa Barat. *IAIN Surakarta*, 93.
- M. , Purwanto Ngalim;. (2000). *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mashudi, M. (2017). Analisis Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di MAN se-Kabupaten Blitar. *Ta'allum*, Vol. 05, No. 01, , 37-52.
- Musfah, Jejen; . (2011). *Peningkatan Kompetensi Guru malakui pelatihan dan sumber belajar teori dan praktik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Mustofa, A. J. (2013). *Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz.
- Nasrun. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. *Ilmu Pendidikan*, Vol. 1 No. 2, Desember, 63-70.
- Santoso, L. (n.d.).(2016). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: CV Pusaka Agung Harapan.
- Sekolah), L. (. (n.d.). *Tugas Dan Peran Kepala Sekolah Sebagai PEMIMPIN*. Retrieved Desember 3, 2018, from lppks.kemendikbud.go.id:

<http://lppks.kemdikbud.go.id/id/kabar/tugas-dan-peran-kepala-sekolah-sebagai-pemimpin>

- Setiawan, S. A. (2017). Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Penyusunan Pembelajaran oleh Guru-Guru di SD Muhammadiyah Terpadu Masaran Tahun Ajaran 2016/2017. *Skripsi* , 1-17.
- Siagian, Sondang P.,. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Sukarana, K., Dantes, N., & Dantes, G. R. (2015). Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Ditinjau dari Status Sertifikasi pada Guru-guru Se-Kecamatan Abang Tahun Pembelajaran 2013/2014. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Pendidikan Dasar (Volume 5 Tahun 2015)*, 1-10.
- Suprihatiningrum, Jamil,;. (2016). *Guru Profesional Pedoman Kerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Supriono, E. (2014). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD seKecamatan Sewon Bantul Yogyakarta. *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta*, 20.
- Suryosubroto, B.,. (2010). *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tatang S. (2016). *Supervisi Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Terry, G. (1996). *Prinsip-Prinsip Manajemen, terjemahan Jasmiith*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uma, H. (2015, Juni 24). *Kompasiana Beyond Blogging*. Retrieved from kompasiana.com: https://www.kompasiana.com/hasminee/persepsi-pengertian-definisi-dan-factor-yang-mempengaruhi_552999136ea8349a1f552d01
- Uno, Hamzah B.,. (2017). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, D. H. (2015). Motivasi Berprestasi dalam Kaitannya dengan Kinerja Guru. *Scholaria*, Vol. 5, No. 3, September, 65-74.
- Widodo, Syukri Fathudin Achmad;. (2012). Kompetensi Pedagogig dan Kepribadian Guru Pendidikan Agama Islam. *Pengembangan Kompetensi Guru* .
- Widoyoko, E. P. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.