

**PENGARUH SUPERVISI KEPALA MADRASAH DAN KOMPETENSI
GURU TERHADAP MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 KOTA
MALANG**

TESIS

Oleh
HAJRIANA ZAINAL
NIM 16710005



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2018





**PENGARUH SUPERVISI KEPALA MADRASAH DAN KOMPETENSI
GURU TERHADAP MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 KOTA
MALANG**

Tesis
Diajukan kepada
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

OLEH
HAJRIANA ZAINAL
NIM: 16710005

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

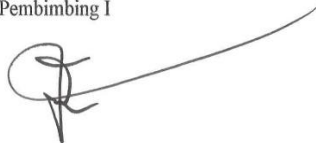
MALANG

2018

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis dengan judul “Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah dan Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang” telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Malang,
Pembimbing I



Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I
NIP: 195507171982031005

Malang,
Pembimbing II



Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd
NIP: 198010012008011016

Malang,
Mengetahui,
Ketua Program Magister Manajemen Pendidikan Islam



Dr. H. Wahidmurni, M.Pd, Ak
NIP. 196903032000031002

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul “Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang” ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 10 Desember 2018.

Dewan Penguji,

Dr. H. Ahmad Djalaluddin, Lc., M.A.
NIP. 197307192005011003

Ketua

Dr. H. Munfrul Abidin, M. Ag.
NIP. 19720420200212 1003

Penguji Utama

Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I.
NIP: 195507171982031005

Penguji/Pembimbing I

Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd.
NIP: 198010012008011016

Penguji/Pembimbing II

Mengetahui
Direktur Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I.
NIP: 195507171982031005

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hajriana Zainal

NIM : 16710005

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Penelitian : Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa hasil penelitian saya ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali yang tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur jiplakan maka saya bersedia untuk mempertanggung jawabkan, serta diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Batu, 20 Agustus 2018

Hormat Saya,



Hajriana Zainal

NIM. 16710005

MOTTO

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.” (Q.S An-Nisa ayat 58).

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim..

Ya Allah.....

Terimah kasih atas nikmat dan rahmat-Mu yang agung ini, hari ini hamba bahagia, sebuah perjalanan yang panjang dan gelap ini perlahan-lahan telah engkau berikan secercah cahaya terang. Walaupun hari esok masih penuh dengan teka-teki dan tanda tanya yang cukup besar, bahkan hamba sendiripun belum tahu jawabannya. Namun hamba tidak takut, ataupun menyerah, hamba akan terus berusaha dan berdoa pada-Mu.

Syukur Alhamdulillah...

Kini hamba tersenyum dalam iradat-Mu Kini hamba mengerti arti kesabaran dalam penantian, Kau menyimpan sejuta makna dan rahasia, sungguh berarti rahmat dan hikmah yang Kau beri.

Dengan kerendahan hati, beserta ridho Allah Swt, kupersembahkan salah satu karya terbesarku ini kepada...

“Bapak dan Ibu (H. Zainal Abidin & Hj. Heriah Hafid)”

Terima kasih atas do’a, bimbingan, motivasi, cinta dan kasih sayang selama ini yang tidak pernah putus. Kerendahan hatinya dalam membimbingku, ketulusannya mengingatkan dalam kebaikan, segalanya tak mungkin cukup kuungkapkan hanya dalam tulisan sederhana ini, inilah kata-kata yang mewakili seluruh rasa, tiada yang dapat kuberikan agar setara dengan pengorbananmu padaku, kasih sayangmu tak pernah bertepi, cintamu tiada berujung. Kini sambutlah aku anakmu ini di depan pintu tempat dimana dulu anakmu mencium tanganmu dan terimalah keberhasilan berwujud gelar persembahanku ini sebagai bukti cinta dan tanda baktiku.

“Adik-adikku (Muh. Zul Ikram Zainal & Zuhaer Zainal)”

Terimah kasih atas dukungan, do’a, dan semangatnya yang tidak pernah putus.

“Sahabat-sahabat mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2016”

“Umi Latifah, Nasir, Sudirman, Habib, Marfu’ah, Lia, Rohma, Zulfahmi Zarkasyi, Nafi, Bayuni dan Dhoifir”

Terima kasih atas sumbangsih kalian selama proses penulisan Tesis ini

“Sartina, Sarah, Dhafirina, Putri Rabi’ah, Dewi Rahmawati, Ulfi, Arly, Izza, Mardiana, Umar, dan Mawaddah”

Terima kasih telah menjadi sahabat sekaligus keluarga keduaku selama menuntut ilmu di kota ini, doa dan semangat yang tidak pernah putus.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji bagi Allah, Tuhan pencipta langit, bumi dan segala isinya, dan dengan rahmat-Nya menganugrahkan asa dan segala cita bagi hamba-hamba-Nya yang lemah. Tuhan yang menjadikan segala macam keabadian, keselarasan dan keteraturan melalui mekanismenya yang rapi. Hanya kepada-Nya-lah penulis pesembahkan segala puji dengan setulus jiwa. Anugrahnya berupa kekuatan, baik materi-fisik maupun mental-intelktual yang mengantarkan penulis menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul “*Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang*”.

Sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang yakni agama Islam. Semoga kita termasuk umatnya yang kelak mendapatkan syafaatnya di *yaumul kiyamah*.

Dalam penyusunan tesis ini, tentunya penulis menyelesaikannya dengan bantuan semua pihak, oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati perkenankan penulis untuk mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang selalu memberikan pengetahuan dan pengalaman yang berharga.
2. Prof. Dr. H. Mulyadi M.Pd. I selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan para Asisten Direktur atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh studi
3. DR. Wahidmurni, M.Pd, Ak selaku Ketua Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam dan Dr. Isti'annah Abubakar, M.Ag selaku sekretaris Program Studi atas motivasi, koreksi dan kemudahan pelayanan selama studi.
4. Prof. Dr. H. Mulyadi M.Pd. I dan Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd selaku dosen pembimbing yang telah sabar membimbing dan membantu penulis dalam penyelesaian tesis ini dari awal sampai akhir.
5. Drs. Samsudin, S.Pd selaku kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang Mas'udi, S.Pd, M.Ed selaku Waka Humas beserta segenap guru dan staf yang telah berpartisipasi dan bekerjasama dalam penelitian ini, yang telah membantu dan mempermudah penulis dalam melakukan penelitian ini.
6. Segenap teman-teman MPI angkatan 2016 seperjuangan yang telah berjuang bersama.
7. Semua pengajar atau dosen dan semua staff TU Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang khususnya Prayudi dan Adfriya Hajar Kurniawan Satata yang telah banyak memberikan wawasan kelilmuan dan kemudahan selama menyelesaikan studi.

8. Dan semua pihak yang terlibat dalam penyusunan tesis ini baik langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Akhirnya, semoga Allah SWT memberikan imbalan yang berlipat ganda dan meridhai amal baik kita semua.

Selanjutnya sepenuhnya penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharap saran dan kritik pembaca demi sempurnanya tesis ini. Besar harapan penulis semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya. Semoga atas jasa amal bantuan yang telah disumbangkan kepada penulis mendapat imbalan berlipat ganda dari Allah SWT. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Batu, 20 Agustus 2018
Penulis,

Hajriana Zainal
NIM. 16710005

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam tesis ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 n/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا	=	a	ز	=	z	ق	=	q
ب	=	b	س	=	s	ك	=	k
ت	=	t	ش	=	sy	ل	=	l
ث	=	ts	ص	=	sh	م	=	m
ج	=	j	ض	=	dl	ن	=	n
ح	=	h	ط	=	th	و	=	w
خ	=	kh	ظ	=	zh	ه	=	h
د	=	d	ع	=	'	ء	=	'
ذ	=	dz	غ	=	gh	ي	=	y
ر	=	r	ف	=	f		=	

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

اَوْ = aw

اَيَّ = ay

اُوَّ = û

اِيَّ = î

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Lembar Persetujuan Tesis	ii
Lembar Pengesahan Tesis	iii
Lembar Pernyataan.....	iv
Motto.....	v
Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Transliterasi.....	x
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran	xvi
Abstrak	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	14
E. Hipotesis Penelitian	16
F. Asumsi Penelitian	18
G. Ruang Lingkup Penelitian.....	19
H. Originalitas Penelitian.....	20
I. Definisi Operasional	33

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru	35
1. Pengertian Kinerja Guru.....	35
2. Standar Kerja Guru.....	39
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	42
4. Mengukur Kinerja Guru	43
B. Supervisi Akademik Kepala Madrasah.....	45
1. Pengertian Supervisi Akademik Kepala Madrasah	45
2. Ruang Lingkup Dan Kegiatan Supervisi Akademik	47
3. Tujuan Supervisi Akademik Kepala Sekolah.....	49
4. Kepala Sekolah/Madrasah Sebagai Supervisor	50
C. Kompetensi Guru	54
1. Hakikat Kompetensi Guru.....	54
2. Upaya Dalam Pengembangan Kompetensi Guru	55

3. Penilaian Kompetensi Guru	56
D. Motivasi Kerja	61
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	61
2. Teori Motivasi Kerja	63
3. Fungsi, Tujuan Dan Alat Motivasi	64
E. Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	
1. Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Dengan Motivasi Kerja	66
2. Pengaruh Kompetensi Guru Dengan Motivasi Kerja.....	67
3. Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru	69
4. Pengaruh Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru.....	72
5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	74
6. Pengaruh Tidak Langsung Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja	75
7. Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja	77

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	79
B. Variabel Penelitian	81
C. Populasi Dan Sampel	81
D. Pengumpulan Data	82
E. Instrumen Penelitian	82
F. Uji Validitas Dan Reliabilitas	94
1. Validitas	94
2. Analisa Data.....	100

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Analisis Statistik Deskriptif	105
1. Supervisi Kepala Sekolah.....	105
2. Kompetensi Guru	110
3. Motivasi Kerja.....	119
4. Kinerja Guru.....	124
B. Uji Prasyarat Regresi.....	130
1. Uji Normalitas	130
2. Uji Linieritas	132
3. Uji Multikolinieritas	132
C. Pengujian Hipotesis	134
1. Uji Regresi Linear Secara Parsial.....	136
2. Uji Regresi Linear Secara Simultan	143
3. Menghitung Koefisien Jalur I.....	146
4. Menghitung Koefisien Jalur II	147
5. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel.....	149

BAB V PEMBAHASAN

A. Gambaran Supervisi Kepala Madrasah, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru.....	151
B. Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja	157
C. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja.....	159
D. Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru	163
E. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru.....	166
F. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	169
G. Pengaruh Tidak Langsung Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja.....	172
H. Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja.....	173

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	176
B. Implikasi Teoritis Dan Praktis	180
C. Saran	181

DAFTAR PUSTAKA	182
-----------------------------	-----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel

1.1 Penelitian Terdahulu	28
3.1 Alternatif Jawaban	83
3.2 Variabel Dan Indikator.....	86
3.3 Ringkasan Uji Validitas Supervisi Kepala Madrasah	96
3.4 Ringkasan Uji Validitas Kompetensi Guru.....	96
3.5 Ringkasan Uji Validitas Motivasi Kerja	97
3.6 Ringkasan Uji Validitas Kinerja Guru	98
3.7 Ringkasan Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen	99
4.1 Deskripsi Supervisi Kepala Madrasah	106
4.2 Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner Supervisi Kepala Madrasah	107
4.3 Deskripsi Kompetensi Guru	110
4.4 Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner Kompetensi Guru.....	112
4.5 Deskripsi Motivasi Kerja	120
4.6 Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner Motivasi Kerja	121
4.7 Deskripsi Kinerja Guru	124
4.8 Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner Kinerja Guru	125
4.9 Hasil Uji Normalitas	131
4.10 Hasil Uji Linieritas	132
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	133
4.12 Hasil Uji Regresi Linear Secara Parsial	136
4.13 Hasil Uji Regresi Linear Secara Simultan	143

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.1 Arah Supervisi Pembelajaran.....	48
3.1 Konsep Penelitian.....	80
4.1 Diagram Supervisi Kepala Madrasah.....	106
4.2 Diagram Kompetensi Guru	111
4.3 Diagram Motivasi Kerja.....	120
4.4 Diagram Kinerja Guru.....	125
4.5 Jalur 1	147
4.6 Jalur 2.....	149

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Surat Izin Penelitian
2. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
3. Angket Penelitian
4. Data Guru
5. Data Hasil Uji Coba Instrumen
6. Data Hasil Rekap Angket Penelitian
7. Hasil SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas
8. Hasil SPSS Uji Prasyarat Regresi (Uji Asumsi Klasik)
9. Hasil SPSS Analisis Regresi Berganda (Uji t dan Uji F)

ABSTRAK

Zainal, Hajriana. 2018. *Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah dan Kompetensi Guru terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang)*. Tesis, Jurusan Magister Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: (I) Pfor. Dr. H. Mulyadi, M. Pd. I (II) Dr. M. Fahim Tharabah, M. Pd.

Kata Kunci : Supervisi Kepala Madrasah, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru.

Kepala sekolah sebagai supervisor memiliki tugas membantu, membina, memberi motivasi, dan mengikut sertakan guru dalam memecahkan persoalan belajar mengajar agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Selain supervisi kepala madrasah memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja guru juga terdapat faktor lain seperti kompetensi guru yang menandakan kemampuan profesionalnya yang diakui pemerintah secara formal. Selain standar kompetensi yang harus dimiliki seorang guru, motivasi kerja memainkan peranan yang cukup signifikan dalam membentuk kinerja seorang guru. Dengan motivasi kerja yang baik bisa membentuk karakteristik psikologis yang bisa memberikan kontribusi pada tingkat kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan: (1) pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap motivasi kerja (2) pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi kerja (3) pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru (4) pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru (5) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru (6) pengaruh tidak langsung supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dan (7) pengaruh tidak langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data menggunakan angket yang terdiri dari variabel supervisi kepala madrasah, kompetensi guru, motivasi kerja dan kinerja guru. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 49 guru. Sementara untuk uji hipotesis digunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh positif dan signifikan antara supervisi kepala madrasah dengan motivasi kerja, (2) ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesi guru dengan motivasi

kerja, (3) ada pengaruh positif dan signifikan antara supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru, (4) ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru, (5) ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, (6) ada pengaruh tidak langsung antara supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dan (7) ada pengaruh tidak langsung antara kompetensi guruterhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala madrasah terhadap motivasi kerja, dengan nilai signifikan sebesar 0,014, dimana $p < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru terhadap motivasi kerja, dengan nilai signifikan sebesar 0,040, dimana $p < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikan sebesar 0,035, dimana $p < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, (4) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikan sebesar 0,037, dimana $p < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, (5) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikan sebesar 0,038, dimana $p < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, (6) terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dimana $p < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima dan (7) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dimana $p < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

ABSTRAC

Zainal, Hajriana. 2018. The Effect of Madrasah Headmaster Supervision and Teacher Competency on Work Motivation in Improving Teacher Performance in Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang. Thesis, Department of Masters in Management of Islamic Education, Postgraduate of Maulana Malik Ibrahim Malang State Islamic University, Advisor: (I) Prof. Dr. H. Mulyadi, M. Pd. I (II) Dr. M. Fahim Tharabah, M. Pd.

Keywords: Head Madrasah Supervision, Teacher Competency, Work Motivation, and Teacher Performance.

As a supervisor, The principal has the task of helping, fostering, motivating, and involving teachers in solving problems of teaching and learning so that educational goals can be achieved. In addition to supervising, the madrasa head has role important in improving teacher performance and also has other factors such as teacher competency which signifies the professional ability that is formally recognized by the government. In addition to competency standards that must be possessed by a teacher, work motivation plays a significant role in shaping the performance of a teacher. With good work motivation can form psychological characteristics that can contribute to the level of teacher performance.

This study aims to explain: (1) the supervising influence of the head madrasah on work performance (2) the effect of teacher competency on work motivation (3) the influence of supervising the madrasah teacher on teacher performance (4) the effect of teacher competency on teacher performance (5) the effect of teacher performance on teacher performance teacher through work motivation.

This study uses a quantitative approach, with data collection using a questionnaire consisting of variable headmaster supervision, teacher competency, work motivation and teacher performance. The number of respondents in this study were 49 teachers. While for testing the hypothesis used path analysis techniques (path analysis) using multiple linear regression analysis techniques.

The results of this study indicate that: (1) there are positive and significant influences between supervising of the head madrasah and work motivation, (2) there are positive and significant influences on teacher profession certification with work motivation, (3) there is a positive and significant influence between supervising of the head madrasah and teacher performance, (4) there is a positive and significant influence on teacher competency and teacher performance, (5) there is a positive and significant influence between motivation to work with teacher performance, (6) there is an indirect influence between the supervision of the head of the madrasah on teacher performance through work motivation and (7) there is an indirect effect of teacher competency on teacher performance through work motivation.

The results showed that: (1) there was a significant influence between head madrasah supervision on work motivation, with a significant value of 0.014,

where $p < 0.05$ which means H_0 was rejected and H_1 was accepted, (2) there was a significant influence between professional certification teacher towards work motivation, with a significant value of 0,040, where $p < 0.05$, which means H_0 is rejected and H_1 is accepted, (3) there is a significant influence between headmaster supervision on teacher performance, with a significant value of 0.035, where $p < 0.05$ which means that H_0 is rejected and H_1 is accepted, (4) there is a significant influence between teacher competency on teacher performance, with a significant value of 0,037, where $p < 0.05$ which means H_0 is rejected and H_1 is accepted, (5) There is a significant influence between work motivation on teacher performance, with a significant value of 0,038, where $p < 0.05$, which means that H_0 is rejected and H_1 is accepted, (6) there is influence significant between head madrasah supervision on teacher performance through work motivation, with a significant value of 0.000, where $p < 0.05$ which means H_0 is rejected and H_1 is accepted and (7) there is a significant influence between teacher competency on teacher performance through work motivation, with a significant value of 0,000, where $p < 0.05$ which means H_0 is rejected and H_1 is accepted.

مستخلص البحث

هجريانا زينال، 2018: تأثير إشراف رئيس المدرسة وكفاءة المعلم على دوافع العمل في تحسين أداء المعلم (دراسة الحالة في مدرسة المتوسطة الحكومية 1 بمالانج). رسالة الماجستير في قسم إدارة التربية الإسلامية، الدراسات العليا جامعة مولانا مالك إبراهيم الحكومية الإسلامية مالانج. إشراف: (1) أ. د. ح. مليادي (2) د. محمد فهم طربه الكلمات الأساسية: إشراف رئيس المدرسة، كفاءة المعلم، دافع العمل، وأداء المعلم قام رئيس المدرسة بعملية الإشراف ولديه دور مهم على التعاون والرعاية وتقديم الدوافع وأيضاً تحضير المعلم في حل مشاكل التعلم والتعليم بحيث يمكن تحقيق الأهداف التعليمية. ودور مهم لديه غير الإشراف الذي لا بد أن يفهم فيه هو كونه جزء في تحسين أداء المعلم. وهناك أيضاً عوامل أخرى مثل كفاءة المعلم التي تدل على الاعتراف بمهنته المهنية الحكومية رسمياً. وبالإضافة إلى معايير الكفاءة التي يجب أن يتمتع بها المعلم. فإن دافع العمل الجيد يلعب دوراً هاماً في تكوين الخصائص النفسية التي تمكن أن تسهم في مستوى أداء المعلم.

يهدف هذا البحث إلى شرح: (1) تأثير الإشراف على رئيس المدرسة نحو دافع العمل (2) أثر كفاءة المعلم على دافع العمل (3) تأثير إشراف المدرسة على أداء المعلم (4) تأثير الكفاءة على أداء المعلم (5) أثر دافع العمل على أداء المعلم (6) تأثير غير مباشر على إشراف رئيس المدرسة نحو أداء المعلم من خلال دافع العمل و (7) التأثير غير المباشر لكفاءة المعلم على أداء المعلم من خلال دوافع العمل.

يستخدم هذا البحث نهجاً كمياً، مع جمع البيانات باستخدام استبيان يتكون من متغير إشراف رئيس المدرسة على كفاءة المعلم، ودافع العمل وأداء المعلم. وعدد المستجيبين في هذا البحث يصل إلى 49 معلماً. حيث في اختبار فرضيات البحث تستخدم الباحثة تقنية تحليل المسار للتحليل باستخدام عدة تقنيات تحليل الانحدار الخطي.

ونتائج هذا البحث تشير إلى أن: (1) هناك تأثيرات إيجابية ومهم بين إشراف رئيس المدرسة ودافع العمل ، (2) هناك تأثير الإيجابية والهامية بين كفاءة المعلم ودافعية العمل ، (3) هناك تأثير الإيجابي والهام بين إشراف رئيس المدرسة والمعلم ، (4) هناك تأثير الإيجابي والهام بين كفاءة المعلم وأداء المعلم ، (5) هناك تأثير الإيجابي والهام بين دافع العمل وأداء المعلم، (6) هناك تأثير غير مباشر بين إشراف رئيس المدرسة على أداء المعلم من خلال دافع العمل و (7) هناك تأثير غير مباشر بين كفاءة المعلم على أداء المعلم من خلال دافع العمل.

أظهر نتائج البحث ما يلي: (1) وجود تأثير هام بين إشراف رئيس المدرسة نحو دافع العمل ، مع قيمة كبيرة تصل إلى 0.014 ، حيث $p < 0.05$ مما يعني أن H_0 مرفوض ويتم قبول H_1 ، (2) هناك تأثير كبير بين كفاءة المعلم على الدافع العمل ، بقيمة كبيرة من 0 ، 040 ، حيث $p < 0.05$ مما يعني أن H_0 مرفوض و H_1 قبلت ، (3) هناك تأثير كبير بين المشرف على رأس المدرسة نحو أداء المعلم ، بقيمة كبيرة قدرها 0.035 ، حيث $p < 0.05$ وهو يعني أن يتم رفض H_0 ويتم قبول H_1 ، (4) هناك تأثير كبير بين كفاءة المعلم لأداء المعلم ، مع درجة كبيرة من 0 ، 037 ، حيث $p < 0.05$ مما يعني أن H_0 مرفوض ويتم قبول H_1 ، (5) هناك تأثير كبير بين الدافع للعمل على أداء المعلم ، مع قيمة كبيرة من 0 ، 038 ، حيث $p < 0.05$ مما يعني أن H_0 مرفوض ويتم قبول H_1 ، (6) هناك تأثير كبير بين إشراف مدير المدرسة على أداء المعلم من خلال دافع العمل ، مع قيمة كبيرة من 0 ، 000 ، حيث $p < 0.05$ مما يعني أن H_0 مرفوض ويتم قبول H_1 ، (7) يوجد تأثير هام بين كفاءة المعلم على أداء المعلم من خلال دافع العمل ، مع قيمة كبيرة تصل إلى 0،000 ، حيث $p < 0.05$ مما يعني أن H_0 مرفوضة ويتم قبول H_1 .

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan pembangunan sumber daya manusia Indonesia telah ditegaskan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ialah untuk “Memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta dalam perdamaian dunia”. Pembangunan dalam pendidikan yang dilaksanakan oleh pemerintah bersama masyarakat merupakan upaya pengejawantahan salah satu cita-cita nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Proses untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dapat dilakukan melalui jalur pendidikan.¹

Di Indonesia, sejalan dengan laporan yang dirilis *The United Nations Development Programme* (UNDP) pada tahun 2011-2012, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau Human Development Indeks (HDI) peringkat 124 di tahun 2011 dan ke 121 di tahun 2012. Pada tahun yang sama, *The United Nations Educational, Scientific And Cultural Organization* (UNESCO) merilis laporan hasil survei *Education For All Development Indeks* (EDI), yang menempatkan Indonesia berada di peringkat ke 64 dari 120 negara yang disurvei, dengan nilai EDI sebesar 0,938 dari skala 1,000; nilai kemampuan baca dan literasi pada usia 15 tahun ke atas sebesar 0,926 dari skala 1,000. Ironisnya dengan skala sebesar itu

¹Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan Konsep, Strategi dan Aplikasi* (Jakarta: PT Grasindo, 2002), hlm, 1.

kualitas pendidikan Indonesia dikategorikan dalam kategori menengah dan setara dengan negara berkembang yang ada di benua Afrika.²

Indikator rendahnya mutu pendidikan di Indonesia dalam kawasan ASI Menurut laporan UNESCO tahun 2013 menempatkan Indonesia pada urutan ke-5 dan 108 dunia masih dibawah mutu pendidikan negara tetangga Malaysia dan Thailand.³ Sedangkan Kemendikbud⁴ turut merilis pencapaian nilai hasil penelitian PISA (*Programme for International Students Assessment*) tahun 2015 melibatkan 72 negara termasuk Indonesia dengan mengevaluasi sistem pendidikan tiap negara. Meskipun mengalami peningkatan dalam hal kenaikan pencapaian murid namun pada bidang lain seperti kinerja guru memiliki perkembangan yang lambat hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata ujian kompetensi guru hanya mencapai 56,59 dari skala 100.

Kinerja dan kompetensi guru yang rendah di Indonesia terbukti dengan nilai hasil UKG di seluruh Indonesia, dengan nilai rata-rata sebesar 4,25 dari skala 10. Nilai rata-rata uji kompetensi awal guru di 337 Kabupaten/kota di bawah rata-rata nasional 42,25. Hanya 154 Kabupaten/kota yang nilai rata-ratanya di atas rata-rata nasional. Nilai tertinggi 97,0 dan terendah 1,0 menunjukkan kesenjangan kualitas guru antar daerah amat lebar. Provinsi dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh khususnya Provinsi-Provinsi di Pulau Jawa termasuk Jawa Timur. Sedangkan nilai rata-rata terendah di Maluku, sebagian Kalimantan dan Jambi.

²The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Education Development Indeks, (UNESCO, 2013) .

³Lihat, *Rangking Pendidikan Negara-Negara ASEAN*, dalam website <http://www.dw.com/id/>, diakses 10/22/2018, 16.00 WIB

⁴Lihat, Biro Komunikasi dan Layanan Masyarakat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2016, *Peringkat dan Capaian PISA, Indonesia Mengalami Peningkatan*, dalam website <https://www.kemdikbud.go.id/>, diakses 10/2/2018, 15.22 WIB.

Untuk tingkat kabupaten/kota, nilai rata-rata uji kompetensi awal (UKA) tertinggi khususnya di kabupaten/kota seperti Blitar, Sukabumi, Gresik, Malang, dan Jember. Nilai rata-rata terendah di kabupaten Mentawai, Dogiyai dll., Hasil itu dipaparkan Mendikbud Mohammad Nuh, Jum'at (16/13), di Jakarta.⁵

Jika diamati secara umum kualitas guru di Indonesia hingga saat ini masih tergolong rendah yang dapat dilihat dari hasil uji kompetensi bagi guru yang telah dilakukan. Buruknya hasil Ujian Nasional (UN) pada beberapa Provinsi juga salah satu indikator rendahnya kualitas guru.⁶ Dari hal ini dapat dikemukakan bahwa dengan kualitas guru yang rendah akan berimplikasi pada kinerja guru yang rendah pula. Berdasarkan fakta tersebut kinerja guru mendapat perhatian dengan kebijakan pemerintah melalui program Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru (PLPG), Workshop dan sertifikasi guru sejak beberapa tahun terakhir namun dinilai banyak kalangan belum mengalami peningkatan secara signifikan.

Di Kota Malang khususnya upaya peningkatan kompetensi guru Madrasahterus diupayakan sebagai langkah mendorong kualitas guru, dalam workshop Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) di Mini Hall Pusat Sumber Belajar Bersama (PSBB) MAN 2 Kota Malang (ex. MAN 3 Malang) pada tanggal 27 Januari 2018 lalu, Direktur Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) Madrasah Suyitnomenyampaikan para guru sekarang harus tahu kebutuhan pokok sebagai pendidik dalam pengembangan kompetensi dirinya.⁷ Kualitas, profesionalisme

⁵Lihat, *Rata-Rata Hasil Uji Kompetensi Guru Masih Rendah*, dalam website <http://edukasi.kompas.com/read/2012/03/>, diakses 10/2/2018, 17.32 WIB

⁶Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana, *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*, (Cet. I. Bandung: refika Aditama, 2011), hlm, 143.

⁷Lihat, *Direktur GTKAjak Guru Harus Mandiri*, 2018. Dalam website, <https://man2kotamalang.sch.id>, diakses, 11/2/2018. 12.30 WIB.

serta kinerja guru merupakan sasaran yang diharapkan dapat terwujud secara optimal.

Peningkatan kompetensi guru dilembaga-lembaga pendidikan formal khususnya di Madrasah salah satunya yang dilaksanakan adalah melalui supervisi. Menurut Prasojo & Sudiyono kepala sekolah/madrasah merupakan pelaksana supervisi yang tugasnya adalah melaksanakan supervisi akademik.⁸Supervisi akademik juga identik dengan tugas pengawas sekolah. Tugas pokoknya didasarkan pada Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005, Tentang Standar Nasional Pendidikan, pada pasal 55 yakni, “Pengawasan satuan pendidikan meliputi pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan dan tindak lanjut hasil pengawasan”,⁹ yang pada intinya supervisor bertujuan meningkatkan kualitas pembelajaran, mengembangkan kurikulum dan mengevaluasi pembelajaran agar terus menerus menjadi semakin baik dan berkualitas.¹⁰

Jika merujuk pada konteks penelitian ini dimana pelaksana supervisi akademik adalah kepala sekolah/madrasah yang berperan sebagai supervisor maupun sebagai pengawas terhadap guru sehingga hasilnya berimplikasi pada peningkatan profesionalismenya. Sehingga profesionalisme guru merupakan refleksi dari kinerja guru yang dilandasi oleh kompetensi yang baik. Telah diatur dalam Permendiknas RI No 12 Tahun 2007 Tentang Standar Pengawas Sekolah/madrasah bahwa dalam melaksanakan supervisi, kepala

⁸Lantip, Diat Prasojo dan Sudiyono, *Supervisi Pendidikan*, (Jogjakarta: Gava Media, 2011), hlm, 82.

⁹Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Indonesia, (dalam pdf), Lembaran Negara RI No. 41, Diundangkan di Jakarta, 16 Mei 2005

¹⁰Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 103.

sekolah/madrasah harus memiliki kompetensi yakni;¹¹kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi supervisi, kompetensi kewirausahaan dan kompetensi sosial.

Pelaksanaan supervisi kepala sekolah merupakan bagian dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru. Glickman dalam Sagala menyebutkan bahwa supervisi adalah upaya yang dilakukan untuk membantu guru agar mau terus belajar untuk meningkatkan kualitas pembelajarannya.¹² Danim & Khairil turut menegaskan bahwa supervisi sebagai upaya peningkatan mutu proses dan hasil pembelajaran dengan jalan meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru melalui bimbingan profesional supervisor.¹³

Dari pandangan diatas menegaskan bahwa secara teknis kepala sekolah sebagai supervisor memiliki tugas membantu, membina, memberi motivasi dan mengikutsertakan guru dalam memecahkan persoalan belajar mengajar agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Bukan malah sebaliknya yang selalu menyalahkan, memarahi dan terlalu mengkekang guru untuk mengembangkan potensi dan kreasinya dalam mengajar. Bukan hanya itu, kepala sekolah juga mempunyai kewajiban membantu para guru untuk meningkatkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar di sekolah serta memiliki peran yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah harus melaksanakan supervisi dengan baik dan benar yang sesuai dengan prinsip-prinsip pendekatan serta teknik-teknik supervisi yang tepat.

¹¹Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 13 tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah/Madrasah, Poin B Kompetensi.

¹²Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm 91.

¹³Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru* (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), hlm, 154.

Sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks dan unik.¹⁴ Terdapat orang atau sekelompok orang yang melakukan hubungan kerjasama yaitu: kepala sekolah, kelompok guru, tenaga fungsional yang lain, kelompok kerja administratif/staf, kelompok siswa atau peserta didik dan kelompok orang tua siswa.¹⁵ Dalam konteks ini kepala sekolah dan guru merupakan unsur yang memiliki hubungan sangat penting dalam manajemen pendidikan.

Tinggi rendahnya pengaruh supervisi kepala sekolah/madrasah dengan kompetensi profesionalisme guru dikemukakan oleh Suprihatiningrumbahwa hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, mulai dari tingkat pendidikan (kualifikasi akademik), motivasi, pendidikan dan pelatihan (diklat), kepemimpinan kepala sekolah, dan iklim sekolah.¹⁶ Kontribusi tersebut menunjukkan sebab akibat, sebagaimana hasil penelitian Supardi menunjukkan bahwa peningkatan supervisi kepala madrasah akan diikuti dengan peningkatan terhadap kinerja guru.¹⁷

Selain supervisi kepala madrasah memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja guru juga terdapat faktor lain seperti sertifikasi profesi yang menandakan kemampuan profesionalnya diakui pemerintah secara formal. Kaitan ini sejalan dengan hasil penelitian M. Hurmaini yang menemukan bahwa sekitar 61,67% guru yang sudah sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kota Jambi memiliki tingkat kinerja dalam proses pembelajaran berada dalam kategori

¹⁴Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), hlm, 81.

¹⁵Wahjosumidjo..., hlm, 136.

¹⁶Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013).

¹⁷Supardi, "Kontribusi Supervisi Kepala madrasah, Iklim Kinerja, dan Pemahaman Kurikulum Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah", *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 20. Nomor 1. 2014.

sedang. Kondisi ini dibarengi dengan sekitar 59,17% tingkat pelaksanaan sertifikasi guru. Hal ini pula merekomendasikan bahwa kinerja guru yang sudah sertifikasi dalam proses pembelajaran di MTs Negeri dalam lingkungan Kementerian Agama Kota Jambi perlu ditingkatkan.¹⁸

Variabel yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Penelitian yang telah dilakukan di beberapa Negara tentang motivasi kerja menyimpulkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Herzberg, Maslow, McGregor, McClelland yang menyatakan bahwa kinerja seseorang itu sangat dipengaruhi oleh motivasi seseorang dalam pekerjaannya.¹⁹ Pandangan yang hampir senada, diungkapkan oleh McDaniel, yang mengemukakan kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Berdasarkan pandangan ini ditegaskan bahwa kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang.²⁰

Diantara supervisi kepala madrasah yang mendorong motivasi kerja guru maka kompetensi guru idealnya turut mengambil peranan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Jika mengacu pada hasil penelitian Ditjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (PMPT) bersama World Bank tahun 2010 terhadap guru-guru SD dan SMP yang telah disertifikasi

¹⁸M. Hurmaini, "Dampak Pelaksanaan Sertifikasi Guru terhadap Peningkatan Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran: Studi pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Jambi", *Media Akademika*, Vol. 26, No. 4 Oktober 2011, hlm, 526.

¹⁹Stephen P Robbins, *Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi*, alih bahasa Jusuf Udaya, (Jakarta: Arcan, 1996), hlm, 99.

²⁰Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm, 65.

menunjukkan bahwa sertifikasi lebih berdampak pada kesejahteraan guru daripada peningkatan profesionalisme dan disiplin guru itu sendiri.²¹

Secara ideal kegiatan supervisi kepala sekolah/madrasah, sertifikasi profesi guru serta faktor internal guru akan mendorong upaya kinerja guru tersebut menjadi lebih baik. Guru sebagai tenaga kependidikan yang profesional tentu akan mengantarkan output pendidikan yang berkualitas dengan kata lain guru merupakan ujung tombak peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia melalui pendidikan. Namun seiring dengan itu dalam pandangan Mulyasa bahwa guru dalam era globalisasi memiliki tugas dan fungsi yang lebih kompleks, sehingga perlu memiliki kompetensi dan profesionalisme yang standar.²²

Guru profesional telah dijelaskan dalam Undang-undang RI No.20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas menyatakan bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional.²³ Hal tersebut disertai persyaratan menguasai kompetensi dan kualifikasi akademik minimal S1. Hal tersebut juga tertuang dalam Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan dosen pasal 8, disebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.²⁴

²¹Ditjen PMPTK & World Bank. *The Teacher Certification Impact Evaluation, Preliminary Baseline Survey Results*. Jakarta: Ditjen PMPTK, 2010.

²²E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 32.

²³Lembaran Negara RI 4301, (dalam pdf). *Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Diundangkan di Jakarta, 8 Juli 2003.

²⁴Lembaran Negara RI 157, (dalam pdf), *Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, Diundangkan di Jakarta, 30 Desember 2005.

Guru yang menunjukkan profesionalitas telah barang tentu memiliki kinerja yang baik pula. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru sesuai dengan perannya dalam tugas profesinya. Kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya menciptakan pembelajaran yang berkualitas untuk mencapai tujuan. Baik tidaknya kinerja guru dapat terlihat dari kompeten tidaknya melaksanakan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki seorang guru disamping kualifikasi akademik. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru secara profesional yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.²⁵

Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja guru pada dasarnya merupakan ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Informasi tentang hasil penilaian kinerja guru akan sangat membantu dalam upaya mengelolaguru dan mengembangkannya dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Hasil penilaian kinerja dapat dijadikan dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan pemberian imbalan.²⁶

²⁵Komang Sukarana, Nyoman Dantes, Gede Rasben Dantes, "Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Ditinjau Dari Status Sertifikasi Pada Guru-guru Se-Kecamatan Abang Tahun Pembelajaran 2013/1014", *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 5, Tahun 2015, hlm, 2.

²⁶Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm, 25.

Amanah pasal 35 ayat 2 Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen tentang kinerja guru memberikan beban minimal 24 jam mengajar, beban tersebut pada kenyataannya menyulitkan guru-guru untuk berkinerja baik terlebih pada sekolah/madrasah swasta terpencil yang umumnya mengajar antara 12-18 jam perhari. Dalam kaitan sertifikasi guru maka guru harus memenuhi untuk mengajar pada bidang studi di sekolah berbeda untuk memenuhi ketentuan beban 24 jam mengajar hal ini menyebabkan kinerja guru menjadi kurang optimal.

Peran supervisor pendidikan yang belum optimal maupun sertifikasi guru dalam berbagai pandangan masyarakat serta pengalaman empiris para peneliti selama ini dinilai pula belum memberikan hasil optimal kinerja guru secara merata pada satuan pendidikan. Mengingat guru dalam praktek pembelajaran dalam pandangan mengemukakan sedikitnya terdapat tujuh kesalahan yang sering dilakukan oleh guru, yaitu: 1) mengambil jalan pintas dalam pembelajaran; 2) menunggu peserta didik berperilaku negatif; 3) menggunakan *discipline*; 4) mengabaikan perbedaan peserta didik; 5) merasa paling pandai dan paling tahu; 6) tidak adil (diskriminatif); 7) memaksa hak peserta didik.²⁷Permasalahan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja guru perlu ditopang oleh optimalisasi supervisi sekolah maupun peningkatan kesejahteraan guru.

Sejalan dengan pandangan Prihartono bahwa untuk memenuhi tuntutan profesi serta meningkatkan profesionalismenya, guru perlu memanfaatkan layanan dan bantuan tenaga kependidikan dari pengawas (*Supervisor*). Namun, perlu

²⁷E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung; Remaja Rosdakarya, 2005), hlm, 32.

disadari bahwa guru masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan. Guru bukanlah orang yang ahli disegala bidang, tetapi juga memiliki banyak masalah, berkaitan langsung dengan pekerjaan, jabatan, pribadi, keluarga dan sosial. Selain itu, akibat pertumbuhan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut guru untuk selalu berusaha meningkatkan kompetensi profesionalnya.²⁸ Dilain pihak pengawas dalam melaksanakan tugas dan fungsi pembimbingan dan profesional guru, seorang pengawas dituntut untuk memiliki *ability* dan *skill*. Menurut Glickman, Stephen seorang pengawas dituntut untuk memiliki kemampuan dasar: (1) Keilmuan yang mendukung; (2) keterampilan interpersonal; (3) keterampilan teknis.²⁹

Berdasarkan pemaparan diatas tentang supervisi kepala madrasah dan kompetensi guru serta motivasi kerja terhadap pentingnya kinerja guru di lingkup pendidikan Madrasah, dengan melalui hasil yang diperoleh dari beberapa studi pendahuluan tentang kinerja guru di Kota Malang, maka untuk menemukan latar penelitian ini maka peneliti mencoba menfokuskan dengan memilih Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang sebagai objek penelitian. Hal dikarenakan; *Pertama*, Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang dikenal sebagai Madrasah berprestasi, baik prestasi akademik dan non akademik seperti kemampuan siswanya mewakili Indonesia dalam ajang *Olimpiade Sains Junior Internasional (IJSO)* sehingga beberapa sekolah dari luar daerah melakukan studi banding di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang. *Kedua*, manajemen pola

²⁸C. Rudy Prihantoro, "Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Model Lesson Study", *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 17, No. 1, Januari 2011, hlm, 104.

²⁹Muhammad Faturrahman & Hindama Ruhyanani, *Sukses Menjadi Pengawas Sekolah Ideal* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015), hlm, 31.

penerimaan peserta didik maupun manajemen kerja guru dinilai sangat baik serta kuantitas sertifikasi guru yang banyak sehingga prestasi siswa ini selalu dipertahankan. *Ketiga*, Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang ini adalah sekolah yang beralamat di Jalan Bandung No. 7, Kota Malang dikenal sebagai salah satu sekolah yang memiliki keunikan dan ciri khas.

Menurut Suyono, pada prinsipnya kepala sekolah/madrasah merupakan pengawas akademik yang memiliki dampak langsung pada kinerja guru seperti guru selalu membuat perencanaan pembelajaran, menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, mewujudkan iklim kelas yang kondusif.³⁰ Supervisi kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang tentu tidak memiliki banyak perbedaan, berdasarkan hasil wawancara bagian humas Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang (Drs. Mas'udi, M.Ed) mengemukakan bahwa kepala madrasah merupakan pelaksana supervisi (supervisor) bagi guru maupun kegiatan akademik lainnya disamping pengawas dari luar.³¹ Dari hal ini dapat diidentifikasi bahwa terdapat program kepala sekolah dalam pelaksanaan supervisi secara akademik. Di lain hal sertifikasi profesi guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang telah diraih oleh sebagian besar guru-guru di Madrasah tersebut. Dari hasil observasi dan wawancara ditemukan bahwa guru sertifikasi menunjukkan jumlah yang cukup banyak sebagaimana laporan terakhir

³⁰Suyono, *Peran Kepala madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, (Studi Kasus Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tumpang Kab. Malang)*, Tesis, Pascasarjana UIN Malik Ibrahim Malang, 2014.

³¹Wawancara Humas Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang, di Ruang Humas tanggal 19 Februari 2018, 14.43 WIB.

Waka Humas Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang menyatakan bahwa terdapat 50 orang guru sertifikasi dari total 69 orang.³²

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan supervisi kepala madrasah serta jumlah guru sertifikasi di MTs Negeri 1 Malang diduga memiliki keterkaitan bahkan pengaruh dengan motivasi kerja dan kinerja guru. Alur pikir penulis yang telah dipaparkan diatas barulah sebatas pemahaman yang lahir dari pengamatan sementara di lapangan sehingga masih sangat prematur untuk diambil kesimpulan, oleh karena itu perlu dilihat secara nyata dalam suatu usaha sistematis untuk mengkaji suatu masalah melalui penelitian yang dituangkan dalam judul penelitian **“Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah dan Kompetensi Guru terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Kota Malang”**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah-masalah yang dicari pemecahannya melalui penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap motivasi kerja?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi kerja?
3. Apakah ada pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru?
4. Apakah ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru?

³²Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang dan wawancara dengan Humas, pada tanggal 19 Februari 2018, 15.00 WIB.

6. Apakah ada pengaruh tidak langsung supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja?
7. Apakah ada pengaruh tidak langsung kompetensi guru terhadap kinerja gurumelalui motivasi kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh supervisikepala madrasah terhadap motivasi kerja.
2. Untukmenganalisis pengaruhkompetensi guru terhadap motivasi kerja.
3. Untuk menganalisispengaruh supervisi kepala madrasahterhadap kinerja guru.
4. Untuk menganalisispengaruhkompetensi guru terhadap kinerja guru.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
6. Untuk menganalisispengaruh tidak langsung supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.
7. Untuk menganalisis pengaruh tidaklangsungkompetensi guru terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya untuk mendapatkan realitas hubungan antara variabel. Dengan demikian peneliti ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik supervisi kepala sekolah, manajemen SDM , dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memberikan kontribusi praktis kepada berbagai pihak antara lain:

a. Bagi Kementrian Agama

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi Kementrian Agama dalam rangka meningkatkan supervisi kepala madrasah dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja bagi para guru sehingga bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru.

b. Bagi Kepala madrasah

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi kepala madrasah agar berupaya melakukan supervisi dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

c. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru agar selalu berupaya meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar, serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan dan memperkaya informasi empirik dalam hal supervisi kepala madrasah, kompetensi guru, motivasi kerja dan kinerja guru yang dapat dipakai sebagai data banding atau rujukan dengan mengubah atau menambah variabel lain sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.

e. Bagi Pembaca,

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya dalam dunia pendidikan.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian berdasarkan kajian teori yang mengupas tentang supervisi kepala madrasah, kompetensi guru, motivasi kerja, dan kinerja guru. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini merupakan rangkuman dari kesimpulan teori-teori tersebut. Hipotesis merupakan dugaan sementara terkait dengan hasil dari penelitian yang akan dilaksanakan. Secara umum hipotesis dibagi menjadi dua bagian yaitu hipotesis alternatif dan hipotesis nol. Suatu hipotesis sangat diperlukan mengingat keberadaan yang akan dapat mengarahkan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti akan berupaya melakukan pembuktian terhadap suatu hipotesis untuk diuji kebenarannya.³³

Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif, tidak

³³Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), hlm, 8.

dirumuskan hipotesis, tetapi justru diharapkan dapat ditemukan hipotesis. Selanjutnya hipotesis tersebut akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.³⁴ Berdasarkan pembagian hipotesis tersebut maka hipotesis nol dalam penelitian ini adalah:

1. Tidak ada pengaruh signifikan supervisi kepala madrasah terhadap motivasi kerja di MTs Negeri 1 Kota Malang.
2. Tidak ada pengaruh signifikan kompetensi guru terhadap motivasi kerja di MTs Negeri 1 Kota Malang.
3. Tidak ada pengaruh signifikan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Malang.
4. Tidak ada pengaruh signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Malang.
5. Tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Malang.
6. Tidak ada pengaruh tidak langsung supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di MTs Negeri 1 Kota Malang.
7. Tidak ada pengaruh tidak langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di MTs Negeri 1 Kota Malang.

Adapun hipotesis alternatif dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan supervisi kepala madrasah terhadap motivasi kerja di MTs Negeri 1 Kota Malang.

³⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm, 63.

2. Ada pengaruh signifikan kompetensi guru terhadap motivasi kerja di MTs Negeri 1 Kota Malang.
3. Ada pengaruh signifikan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Malang.
4. Ada pengaruh signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Malang.
5. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Malang.
6. Ada pengaruh tidak langsung supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di MTs Negeri 1 Kota Malang.
7. Ada pengaruh tidak langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di MTs Negeri 1 Kota Malang.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan-anggapan dasar tentang hal yang dijadikan pijakan berfikir dan bertindak dalam melakukan penelitian. Untuk itu asumsi yang dipakai dalam penelitian yang berjudul "*Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah dan Kompetensi Guru dengan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang*" adalah sebagai berikut:

1. Setiap kepala madrasah dianggap memiliki cara mensupervisi yang bervariasi, sehingga dapat dideskripsikan dan diteliti.

2. Kompetensi guru dianggap memiliki pengaruh dalam menumbuhkan motivasi kerja guru.
3. Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya motivasi kerja.
4. Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh kinerja guru.
5. Pada saat pengisian angket atau kuesioner para responden dalam keadaan tidak ada perasaan tertekan sehingga obyektif dalam pengisian angket.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari kesimpangsiuran dan mempermudah pemahaman, maka perlu adanya ruang lingkup atau batasan masalah. Ruang lingkup penelitian ini difokuskan pada masalah yang ada, maka penulis memandang perlu untuk menetapkan batasan agar dapat tergambar dengan jelas mengenai maksud dan tujuan penulisan ini. Banyak hal yang harus diketahui terkait dengan kajian tentang supervisi kepala madrasah dan sertifikasi guru terhadap motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Agar penelitian ini dapat dilakukan secara maksimal dan terfokus, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada: (1) lokasi penelitiandan (2) variabel penelitian. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang dengan populasi penelitian adalah guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang. Penelitian ini terdiri dari empat variabel, yakni supervisi kepala madrasah (X_1) sebagai variabel independent, kompetensi guru (X_2) sebagai variabel independent, motivasi kerja (Z) sebagai variabel *intervening* (penghubung), dan kinerja guru (Y) sebagai variabel dependent.

H. Originalitas Penelitian

Setelah membaca dan menelaah dari beberapa tesis dan jurnal penelitian yang lain mengenai variabel yang ada kaitan dengan variabel penelitian ini, baik itu variabel supervisi kepala madrasah, variabel sertifikasi profesi guru, variabel motivasi kerja, dan variabel kinerja guru yang sama persis tidak ada. Akan tetapi diantara keempat variabel penelitian ini mempunyai kaitan variabel supervisi kepala madrasah, kompetensi guru, motivasi kerja dan kinerja guru ada yang sama.

Penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh, antara lain: *Pertama*, Mansur dengan judul tesis “Hubungan Supervisi Kepala madrasah dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMPN se-Kecamatan Praya Timur Kabupaten Lombok Tengah”. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) untuk mengkaji hubungan supervisi akademik pengawas dengan kinerja guru pada SMP Negeri se-Kecamatan Praya Timur Kabupaten Lombok Tengah, (2) untuk mengkaji hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru pada SMP Negeri se-Kecamatan Praya Timur Kabupaten Lombok Tengah, (3) untuk mengkaji hubungan supervisi akademik pengawas dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada SMP Negeri se-Kecamatan Praya Timur Kabupaten Lombok Tengah. Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Metode yang digunakan untuk mengungkapkan data-data dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuisioner/angket kepada semua guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai responden yang dijadikan subjek penelitian, untuk mendapatkan data-data primer dan dokumentasi digunakan untuk menggali data-data sekunder. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif terhadap peningkatan mutu kinerja guru, (2) terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dan (3) terjadi peningkatan kinerja guru dengan adanya kontribusi variabel supervisi akademik pengawas yang digabung dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, dalam temuan antara variabel supervisi akademik pengawas dan gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki korelasi saling ketergantungan terhadap kinerja guru.³⁵

Kedua, oleh M. Kharis Fadillah judul tesis “Pengaruh Supervisi Kepala madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Malang”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan: (1) gambaran tentang supervisi kepala madrasah, motivasi kerja guru dan kinerja guru pada MAN se-Kabupaten Malang, (2) menjelaskan pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru pada MAN se-Kabupaten Malang, (3) menjelaskan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada MAN se-Kabupaten Malang dan (4) menjelaskan pengaruh supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada MAN se-Kabupaten Malang. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket yang terdiri dari variabel supervisi kepala madrasah, motivasi kerja, dan kinerja guru. Sementara untuk uji hipotesis digunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda (*multiple regression*). Hasil analisis data yang membuktikan bahwa: (1) supervisi kepala

³⁵Mansur, Hubungan Supervisi Kepala madrasah dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMPN se-Kecamatan Praya Timur Kabupaten Lombok Tengah, (Tesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016).

madrasah tergolong tinggi, motivasi kerja juga tergolong tinggi dan kinerja guru cenderung tinggi, (2) ada pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru yang dijelaskan dengan hasil nilai signifikansi t-test yang mempunyai besaran 0,02,(3) tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dijelaskan dengan hasil nilai signifikansi t-test yang mempunyai besaran 0,406, (4) ada pengaruh supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dijelaskan dengan hasil uji F yang mempunyai besaran nilai signifikansi 0,003. Adapun besaran pengaruh supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru hanya sebesar 18% dan 82% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain kedua variabel tersebut sebagaimana yang ditunjukkan oleh hasil uji anova yang mempunyai besaran *R square* sebesar 0,182.³⁶

Ketiga, oleh Fayruzah El-Faradis judul tesis “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Tarbiyatul Muallimin Al-Islamiyah (TMI) Putri Al-Amien Prenduan Sumenep Madura”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan: (1) menjelaskan pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru pada TMI Putri Al-Amien Prenduan, (2) menjelaskan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada TMI Putri Al-Amien Prenduan dan (3) menjelaskan pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada TMI Putri Al-Amien Prenduan. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan

³⁶M. Kharis Fadillah, Pengaruh Supervisi Kepala madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Malang, (Tesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2013).

data dalam penelitian ini menggunakan angket yang terdiri dari variabel kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 85 orang. Sementara untuk uji hipotesis digunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda (*multiple regression*). Hasil analisis data membuktikan bahwa: (1) ada pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja guru, (2) ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan (3) ada pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.³⁷

Keempat, oleh Risma Istiarini dan Sukanti dengan judul jurnal “Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012”. Penelitian ini bertujuan untuk (1) pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo, (2) pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo dan (3) pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket, uji validitas menggunakan rumus *product moment*, dan uji reliabilitas menggunakan rumus koefisien *alpha*. Sebelum melakukan analisis data, dilakukan uji linieritas dan uji multikolonieritas. Analisis data menggunakan regresi sederhana dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten

³⁷Fayruzah El-Faradis, Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Tarbiyatul Muallimin Al-Islamiah (TMI) Putri Al-Amien Prenduan Sumenep Madura, (Tesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016).

Kulon Progo, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi profesi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo. X_1 memberikan sumbangan efektif sebesar 7,62% dan X_2 memberikan sumbangan efektif sebesar 23,75%.³⁸

Kelima, oleh Hesti Murwati dengan judul jurnal “Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh sertifikasi profesi terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri Se-Surakarta dan (2) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh sertifikasi profesi terhadap kinerja guru di SMK Negeri Se-Surakarta. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan kuesioner, teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: (1) terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja guru dan (2) terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru.³⁹

Keenam, oleh Veronika, Wahyu, dan Titi dengan judul jurnal “Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Motivasi Berprestasi sebagai Mediasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri

³⁸Risma Istiarini dan Sukanti, “Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012”, *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, Vol. X, No. 1.

³⁹Hesti Murwati, “Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta”, *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE)*, Vol. 1, No. 1, 2013.

Kabupaten Ende Tahun 2016”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh supervisi akademik pengawas dan kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi berprestasi sebagai mediasi terhadap kinerja guru. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional dengan desain *ex-facto* dan analisis jalur (*path analysis*). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner serta menggunakan teknik analisis data *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program *Warp Partial Least Square* 4.0 (WarpPLS). Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh langsung supervisi akademik pengawas terhadap motivasi berprestasi, terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi berprestasi, terdapat pengaruh tidak langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh tidak langsung supervisi akademik pengawas terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi, terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi.⁴⁰

Ketujuh, oleh Komang, Nyoman, dan Gede pada tahun 2015, dengan judul jurnal “Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Ditinjau dari Status Sertifikasi pada Guru-Guru Se-Kecamatan Abang Tahun Pembelajaran 2013/2014”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh status sertifikasi terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan rancangan studi

⁴⁰Veronika, Wahyu, dan Titi, “Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Motivasi Berprestasi sebagai Mediasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Ende Tahun 2016”, *Jurnal Educational Management*, Vol. 1 No. 5. Juni, 2016.

expost *facto* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah 35 orang guru yang sudah disertifikasi dan 33 orang guru yang belum disertifikasi dari 11 SD Negeri se-kecamatan Abang, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik kluster simple random sampling. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F melalui MANOVA, serta perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS-17.00 *for windows*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) terdapat perbedaan secara signifikan motivasi kerja antara guru yang disertifikasi dengan guru non sertifikasi, (2) terdapat perbedaan secara signifikan kinerja guru antara guru yang disertifikasi dengan guru non sertifikasi dan (3) secara simultan terdapat perbedaan yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru yang sudah disertifikasi dengan guru yang non sertifikasi.⁴¹

Berdasarkan pemaparan diatas penulis berkesimpulan bahwa penelitian yang dilakukan ini berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah "*Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah dan Kompetensi Guru melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang*".Beberapa persamaannya diidentifikasi hanya terletak pada variabelsupervisi kepala madrasah,kompetensi guru, motivasi kerja dan kinerja guru dari segi perbedaannya terletak pada jumlah variabel penelitiannya, jenjang dan fokus penelitian, tempat penelitian, obyek

⁴¹ Komang, Nyoman, dan Gede, "Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Ditinjau dari Status Sertifikasi pada Guru-Guru Se-Kecamatan Abang Tahun Pembelajaran 2013/2014", *Jurnal Program Studi Pendidikan Dasar, Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja*, Indonesia, Vol. 5 Tahun 2015.

penelitian serta metode analisisnya yang menggunakan analisis jalur(*pathanalysis*).

Penelitian-penelitian terdahulu dapat dirangkum motif persamaan dan perbedaan sebagaimana tabel dibawah ini:



Tabel 1.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti, Judul dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Mansur, dengan judul tesis “Hubungan Supervisi Akademik Pengawas dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMPN Se-Kecamatan Praya Timur Kabupaten Lombok Tengah, 2017”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membahas supervisi akademik dan kinerja guru. 2. Kinerja guru sebagai variabel terikat. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian ini membahas tentang supervisi kepala madrasah (X_1) dan sertifikasi profesi guru (X_2) sebagai variabel bebas sedangkan, penelitian terdahulu membahas tentang supervisi akademik pengawas (X_1) dan gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_2) sebagai variabel bebas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian ini fokus pada supervisi kepala sekolah, sertifikasi profesi guru, motivasi kerja dan kinerja guru. 2. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja sebagai penghubung. 3. Analisis data

2	M. Kharis Fadillah, dengan judul tesis “Pengaruh Supervisi Kepala madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Malang, 2013”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membahas tentang supervisi kepala madrasah, motivasi kerja dan kinerja guru. 2. Kinerja guru sebagai variabel terikat. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja sebagai (X_2) sedangkan penelitian ini motivasi sebagai variabel penghubung. 2. Penelitian ini menggunakan empat variabel sedangkan, penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel. 	<p>menggunakan SPSS (<i>Statistical Product and Service Solution</i>) dan SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Lokasi penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang
3	Fayruzah El-Faradis, dengan judul tesis “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Tarbiyatul Muallimin Al-Islamiyah (TMI) Putri Al-Amien Preduan Sumenep Madura,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membahas tentang kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru. 2. Kinerja guru sebagai variabel terikat. 3. Teknik analisis jalur. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja sebagai variabel bebas sedangkan di penelitian saya variabel motivasi sebagai variabel penghubung. 2. Penelitian ini menggunakan empat variabel sedangkan penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel. 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Penelitian ini menggunakan variabel perantara (<i>mediating variable</i>) 6. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat korelasi dan jenis analisis yang digunakan

	2016”.			adalah analisis jalur (<i>path analysis</i>).
4	Risma Istiarini dan Sukanti dengan judul jurnal “Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sama-sama membahas tentang sertifikasi profesi guru, motivasi kerja, dan kinerja guru. 2. Sertifikasi guru sebagai variabel bebas, dan kinerja guru sebagai variabel terikat. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel penghubung sedangkan , penelitian ini menggunakan variabel penghubung 2. Penelitian sebelumnya menggunakan (X_1) sebagai sertifikasi guru sedangkan penelitian ini menggunakan (X_1) sebagai supervisi kepala madrasah. 	
5	Hesti Murwati dengan judul jurnal “Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta Tahun	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sama-sama membahas sertifikasi profesi guru, motivasi kerja, dan kinerja guru. 2. Sertifikasi profesi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian sebelumnya menggunakan sertifikasi profesi guru sebagai variabel bebas sedangkan, penelitian ini menggunakan supervisi akademik pengawas (X_1) dan sertifikasi profesi 	

	2013”.	sebagai guru sebagai variabel bebas.	guru (X_2) sebagai variabel bebas.
6	Veronika, Wahyu, dan Titi dengan judul jurnal “Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Motivasi Berprestasi sebagai Mediasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Ende Tahun 2016”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membahas tentang kinerja guru. 2. Menggunakan variabel perantara (<i>mediating variable</i>). 3. Menggunakan pendekatan kuantitatif korelasi dan jenis analisis yang digunakan adalah analisis jalur (<i>path analysis</i>). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian ini menggunakan supervisi kepala madrasah dan sertifikasi profesi guru sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan supervisi akademik pengawas dan kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas. 2. Penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel penghubung, sedangkan penelitian terdahulu

			menggunakan motivasi berprestasi.
7	Komang, Nyoman, dan Gede pada tahun 2015, dengan judul jurnal “Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Ditinjau dari Status Sertifikasi pada Guru-Guru Se-Kecamatan Abang Tahun Pembelajaran 2013/2014”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membahas tentang sertifikasi profesi guru, motivasi kerja dan kinerja guru. 2. Menggunakan sertifikasi profesi guru sebagai variabel bebas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu supervisi kepala madrasah dan sertifikasi profesi guru, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan satu variabel bebas yaitu sertifikasi profesi guru. 2. Penelitissn ini menggunakan empat variabel, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel

I. Definisi Operasional

Untuk memperjelas konsep dan menghindari adanya perbedaan pemahaman istilah-istilah dalam penelitian ini, maka perlu adanya definisi istilah sebagai berikut:

1. Supervisikepala madrasah: Suatu kegiatan terencana yang dilakukan oleh orang yang memiliki kompetensi dan kemampuan mensupervisi akademik di sekolah dalam rangka membantu meningkatkan manajerial dan profesionalisme guru secara objektif sehingga tujuan dari suatu program sekolah dapat tercapai maksimal. Namun, dalam internal sekolah maka pihak kepala sekolah yang dapat berinteraksi secara langsung melakukan supervisi akademik.
2. Kompetensi Guru: Kompetensi guru sebagai bagian dari faktor internal dengan pertimbangan bahwa faktor ini merupakan modal utama yang harus dimiliki oleh setiap guru sehingga dapat melaksanakan tugas keprofesiannya sehari-hari sesuai dengan kebutuhan pendidikan di sekolah, tuntutan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa tanpa adanya kompetensi guru yang mantap dalam mengelola pembelajaran, maka tentunya akan menghambat untuk memperoleh hasil pembelajaran yang semakin optimal sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu.
3. Motivasi Kerja: Keinginan untuk melakukan kegiatan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi kerja merupakan kunci keunggulan guru, yang akan

berimbang pada keunggulan siswa, sekolah dan produk pendidikan nasional. Guru dalam melaksanakan tugasnya dituntut memiliki motivasi kerja yang tinggi supaya tugas dan tanggungjawab dapat dilaksanakan dengan penuh kesadaran sehingga akan melahirkan kinerja yang baik.

4. Kinerja: Kemampuan kerja atau hasil kerja dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggungjawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata “*performance*” berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja. Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.

Performance yang diambil dari kata *kinerja* atau *prestasi kerja* tersebut dikemukakan dalam Logman Dictionary yakni “*Performance is the ability of a person or machine to do something well*” yang berarti kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Parameter yang paling umum digunakan untuk mengukur adalah efektifitas, efisiensi dan produktifitas.⁴²

Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

⁴²Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2004), hlm, 23.

Menurut Armstrong & Barong dalam Wibowo kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.⁴³

Selain itu Mangkunegara mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja.⁴⁴

Dari beberapa perspektif diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang memiliki indikator nyata dari seseorang atas peran dan tanggungjawab yang diembannya sehingga layak mendapatkan penghargaan. Jika kata "*kinerja*" digabungkan dengan kata "*guru*" menjadi "*kinerja guru*" maka akan menggambarkan suatu hasil kerja dari seorang guru atas tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang guru.

Rusman berpendapat bahwa kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.⁴⁵ Sejalan dengan pandangan Mulyasa, kinerja guru adalah pembelajaran yang berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran baik yang berkaitan dengan proses

⁴³Wibowo, ... hlm, 2.

⁴⁴Barnawi & Mohammad Arifin...,hlm, 12.

⁴⁵Rusman, *Manajemen Kurikulum Seri Manajemen Sekolah Bermutu*,(Bandung; UPI Press, 2008), hlm, 581.

maupun hasil.⁴⁶ Dari pengertian tersebut maka dalam konteks penelitian ini kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan guru berupa proses pembelajaran mulai dari perencanaan, pelaksanaan maupun penilaian hasil pembelajaran secara baik dan tepat.

Seorang guru yang berkinerja baik sangat memungkinkan untuk menjadi guru yang profesional sedangkan guru profesional dapat dipastikan akan memiliki kinerja yang baik dimana pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa.

Dalam pandangan Suyanto & Jihad bahwa profesi guru sangat identik dengan peran mendidik seperti membimbing, membina, mengasuh dan mengajar. Ibaratnya seperti sebuah lukisan yang akan dipelajari oleh anak didiknya. Baik dan buru lukisan tersebut bergantung pada contoh yang diberikan sang guru sebagai sosok yang *diguru* dan *ditiru*.⁴⁷ Oleh karena itu guru dapat pula dianggap sebagai profesional apabila memiliki kemampuan untuk ditiru sebagai salah satu indikator adanya kinerja yang baik.

Muhaimin membagi tiga hal karakteristik yang dimiliki oleh seorang guru yang profesional yakni;⁴⁸ (1) komitmen terhadap profesionalitas, yang melekat pada dirinya sikap dedikatif, komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja serta sikap *continuous improvement*, (2) menguasai ilmu dan mampu mengembangkan

⁴⁶E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm, 103.

⁴⁷Suyanto & Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional, Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, (Jakarta; Erlangga, 2013), hlm, 5.

⁴⁸Muhaimin, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), hlm, 217.

serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya atau sekaligus melakukan “transfer ilmu pengetahuan, internalisasi serta amaliyah (implementasi)” (3) memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan dan berusaha mencerdaskan peserta didiknya, memberantas kebodohan mereka serta melatih keterampilan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.

Dalam Undang-undang Guru dan Dosen pasal 20 dijelaskan tugas dan kewajiban guru antara lain: (a) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (b) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; (c) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; (d) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; (e) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.⁴⁹

Hal tersebut sejalan dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, “Tentang Sisdiknas pada pasal 39, tentang tugas tenaga kependidikan yang berkaitan dengan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan,

⁴⁹Lihat, Lembaran Negara RI 157, (dalam pdf), *Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, Diundangkan di Jakarta, 30 Desember 2005, pasal 39.

serta pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan”.⁵⁰

Dari penjelasan tersebut ada beberapa yang menyinggung tentang pendidik, maksudnya dalam pembahasan yang dimaksud yaitu guru. Guru yang memiliki tugas untuk merencanakan, melaksanakan program pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan. Dengan demikian kinerja guru berada pada hasil belajar peserta didik atau prestasi yang dicapai oleh peserta didik, hal ini menunjukkan bahwa guru memegang peranan yang sangat penting dalam kegiatan proses pembelajaran.

Guru sebagai tenaga pendidik sangat berpengaruh dan menentukan dalam proses pembelajaran, karena guru merupakan pihak yang banyak berkomunikasi langsung dengan peserta didik, dan peran tersebut akan tercermin dari bagaimana seorang guru melaksanakan tugasnya dalam proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru merupakan faktor yang sangat menentukan bagi mutu pembelajaran di sekolah yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

2. Standar Kerja Guru

Standar beban kerja guru mengacu pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam Pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu;⁵¹ merencanakan pembelajaran, melaksanakan

⁵⁰Depdiknas, *Undang-undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Pasal 39.

⁵¹Lihat, Lembaran Negara RI 157, (dalam pdf), *Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, Diundangkan di Jakarta, 30 Desember 2005

pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

Berdasarkan Undang-Undang tersebut Barnawi & Mohammad Arifin menguraikan tugas guru sebagai berikut:⁵²

- a) *Merencanakan Pembelajaran.* Tugas guru yang pertama ialah merencanakan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran harus dibuat sebaik mungkin karena perencanaan yang baik akan membawa hasil yang baik pula. Guru (Ditjen PMPTK) wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah. Kegiatan penyusunan RPP ini diperkirakan berlangsung selama dua minggu atau 12 hari kerja. Kegiatan ini dapat diperhitungkan sebagai kegiatan tatap muka. RPP adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan telah dijabarkan dalam silabus.
- b) *Melaksanakan Pembelajaran.* Tugas guru yang kedua ialah melaksanakan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran (Ditjen PMPTK) adalah kegiatan ketika terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah ini penyelenggaraan pendidik yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, pengguna media dan sumber belajar dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Dalam mengelolah kelas

⁵² Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, hlm, 14-22.

guru mampu menciptakan suasana kondusif yang menyenangkan agar pembelajaran dapat berlangsung lancar. Guru dapat memberlakukan kegiatan piket kebersihan, melakukan presensi seyiap memulai pelajaran, dan mengatur tempat duduk secara bergiliran.

- c) *Menilai Hasil Pembelajaran.* Tugas guru yang ketiga ialah menilai hasil pembelajaran. Menilai hasil pembelajaran, merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lainnya.
- d) *Membimbing dan melatih peserta didik.* Tugas guru yang keempat ialah membimbing dan melatih siswa. Membimbing dan melatih peserta didik. Dibedakan menjadi tiga, yaitu membimbing atau melatih peserta didik dalam pembelajaran, intrakurikuler, dan ekstrakurikuler.
- e) *Melaksanakan tugas tambahan.* Kemudian, tugas guru yang kelima ialah melaksanakan tugas tambahan yang diberikan kepadanya. Tugas-tugas tambahan guru dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu tugas struktural dan tugas khusus. Tugas struktural adalah tugas tambahan berdasarkan jabatan dalam struktur organisasi sekolah. Sementara tugas khusus adalah tugas tambahan yang dilakukan untuk menangani masalah khusus yang belum diatur dalam peraturan yang mengatur organisasi sekolah. Jenis tugas tambahan guru dan ekuivalensinya terhadap beban kerja tatap muka. Sesuai Pasal 35 UU Guru & Dosen, beban kerja guru

sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka dalam 1 minggu. Sementara itu, jenis kegiatan guru mencakup kegiatan tatap muka dan bukan tatap muka.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Dari segi organisasi menurut Mangkunegara bahwa secara umum faktor-faktor penentu pencapaian kerja atau kinerja individu dalam organisasi adalah sebagai berikut:

a) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (*rohani*) dan fisiknya (*jasmaniah*). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja

harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.⁵³

Kinerja guru terwujud karena dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, misalnya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, misalnya gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja, fisik dan kepemimpinan.⁵⁴

4. Mengukur Kinerja Guru

Untuk dapat melaksanakan penilaian kinerja guru, diperlukan pemahaman apa sebenarnya yang disebut kinerja guru. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kerja guru tersebut dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru⁵⁵. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melakukan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

⁵³A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kerja SDM* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2007), hlm, 16-17.

⁵⁴Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, hlm, 43.

⁵⁵Direktorat Tenaga Kependidikan, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, *Penilaian Kinerja Guru* (Jakarta, 2008), hlm, 21.

Berikut ini komponen kompetensi dalam instrumen yang digunakan untuk menilai kinerja guru di lingkungan Kemendikbud yaitu:⁵⁶

- a. Kepribadian dan sosial yang meliputi ketaatan dalam menjelaskan agama, tanggungjawab, kejujuran, kedisiplinan, keteladanan, etos kerja, inovasi dan kreativitas, kemampuan menerima kritik dan saran, kemampuan berkomunikasi, dan kemampuan bekerjasama.
- b. Persiapan pembelajaran yang meliputi kejelasan perumusan tujuan pembelajaran, pemilihan materi ajar, pengorganisasian materi ajar, pemilihan sumber/media pembelajaran, kejelasan skenario pembelajaran, kerincian skenario pembelajaran, kesesuaian teknik dengan tujuan pembelajaran, dan kelengkapan instrument.
- c. Pelaksanaan pembelajaran yang meliputi pra pembelajaran, kegiatan inti pembelajaran (penguasaan materi pelajaran, strategi pembelajaran, pemanfaatan sumber belajar, keterlibatan siswa, penilaian proses dan hasil belajar, penggunaan bahan), dan penutup yakni, refleksi dan remedial *teaching*.

Dalam pandangan Islam, makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, Allah berfirman dalam surat at-Taubah ayat 105 dijelaskan:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ

بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

⁵⁶ Bahan dari diklat Kemendikbud.

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

B. Supervisi Akademik Kepala madrasah

1. Pengertian Supervisi Akademik

Supervisi secara etimologi berasal dari kata “*super*” dan “*visi*” yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan.⁵⁷ Supervisi berasal dari Bahasa Inggris ‘*supervision*’ yang berasal dari kata ‘*super*’ dan ‘*vision*’. *Super* berarti atas atau lebih, sedangkan *vision* berarti melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan.⁵⁸

Secara umum, istilah supervisi berarti mengamati, mengawasi atau membimbing dan menstimulir kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh orang lain dengan maksud untuk mengadakan perbaikan. Konsep supervisi didasarkan atas keyakinan bahwa perbaikan merupakan suatu usaha yang kooperatif dari semua orang yang berpartisipasi dan supervisor sebagai pemimpin, yang juga bertindak sebagai stimulator, pembimbing dan konsultan bagi para bawahannya dalam rangka upaya perbaikan.⁵⁹ Padarta mendefinisikan supervisi adalah suatu proses pembinaan guru agar profesinya berkembang, supervisor membantu meluruskan tindakan-tindakan guru yang masih menyimpang. Bantuan diberikan agar

⁵⁷E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm, 154.

⁵⁸E. Mulyasa, *Manajemen...*, hlm. 154.

⁵⁹Mukhtar & Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: GP Press, 2009), hlm, 40.

kompetensi guru dapat berkembang secara optimal. Pengembangan ini akan memungkinkan guru bekerja lebih efektif dan efisien.⁶⁰

Supervisi memiliki kedudukan yang sentral dalam dunia pendidikan upaya pembinaan dan pengembangan kegiatan kerja sama dalam suatu organisasi.⁶¹ Lembaga pendidikan sebagai salah satu bentuk organisasi tentunya tidak dapat melepaskan diri dari kegiatan supervisi, hal ini dikarenakan di dalam lembaga pendidikan terdapat banyak kegiatan yang mengharuskan terjadinya kerjasama yang harus dilakukan antar sesama guru, guru dan kepala sekolah dan lain sebagainya yang kesemua itu membutuhkan supervisi sebagai layanan yang akan membantu mereka dalam menghadapi berbagai permasalahan.

Menurut Pidarta dalam dunia pendidikan supervisi selalu mengarah pada kegiatan memperbaiki proses pembelajaran.⁶²Supervisi akademik sebagaimana yang diungkapkan oleh Daresh dalam Lantip & Sudiyono menjelaskan bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkannya dalam mengelolah proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Supervisi akademik tidak terlepas dari penilaian kinerja guru dalam mengelola pembelajaran.⁶³

Menurut pandangan para ahli, seperti Glickman, Daresh, dan Sergiovanni dalam Machali & Hidayatmendefinisikan supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelolah proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Supervisi akademik

74. ⁶⁰Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, (Jakarta: PT Rineka Citra, 2009), hlm.

⁶¹Mukhtar & Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, hlm, 39.

⁶²Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, hlm, 1.

⁶³Lantip Diat Prasajo dan Sudiyono, *Supervisi...*, hlm, 84.

merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran.⁶⁴ Dalam buku Panduan Manajemen Sekolah Direktorat Pendidikan Menengah Umum Dirjen Dikdasmen Depdikbud, didefinisikan supervisi akademik adalah merupakan bantuan profesional kepada guru melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera.⁶⁵

Dari beberapa pandangan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam konteks penelitian ini supervisi kepala madrasah diartikan sebagai rangkaian usaha pemberi bantuan kepada guru dalam bentuk layanan akademik secara profesional yang diberikan oleh supervisor (kepala madrasah) guna meningkatkan proses dan mutu hasil belajar mengajar di Sekolah/madrasah.

2. Ruang Lingkup dan Kegiatan Supervisi Akademik

Kegiatan supervisi mencakup beberapa ruang lingkup sebagaimana dikemukakan oleh Asmani yaitu; (a) pelaksanaan KTPS, (b) persiapan, pelaksanaan dan pembelajaran oleh guru, (c) pencapaian standar kompetensi lulusan, standar proses, standar isi, dan peraturan pelaksanaannya dan (d) peningkatan mutu pembelajaran.⁶⁶

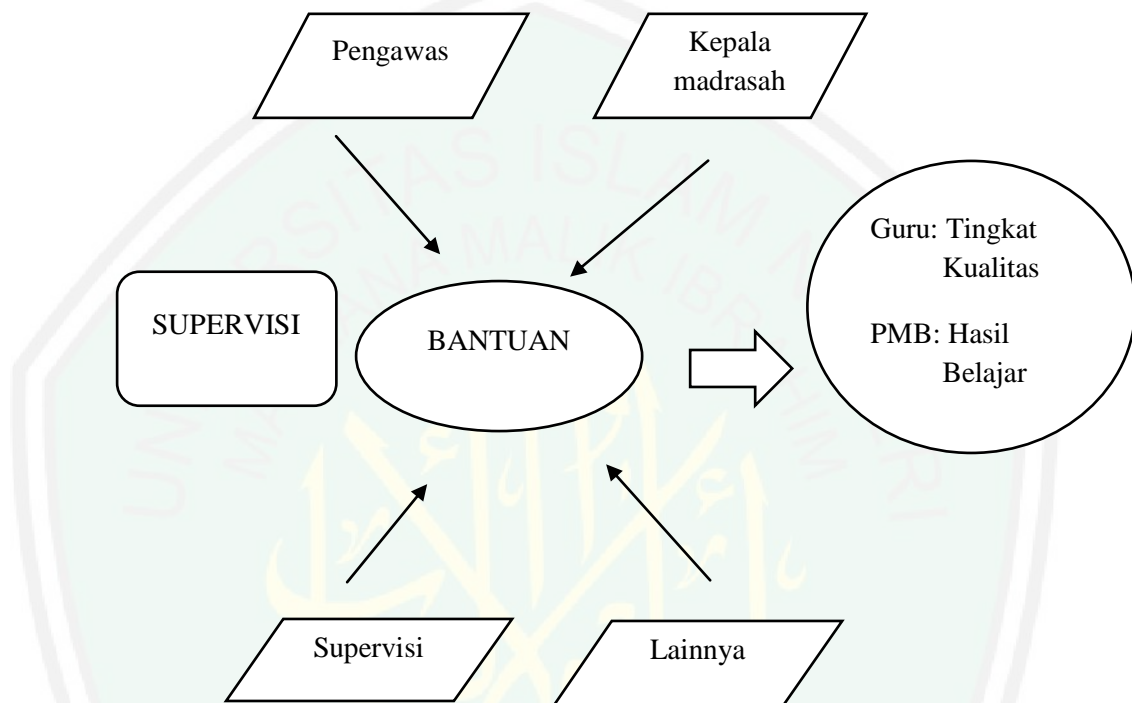
Supervisi akademik juga mencakup dokumen kurikulum, kegiatan belajar mengajar dan pelaksanaan bimbingan dan konseling. Sasaran utama supervisi

⁶⁴Imam Machali & Ara Hidayat, *The Handbook Of Education Management (Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia)*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hlm, 145.

⁶⁵Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Panduan Manajemen Sekolah*, Jakarta: Dirjen Dikdasmen, Direktorat Dikmenum, 1999, hlm, 131.

⁶⁶Jamal Ma'Mur Asmani, *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*, (Yogyakarta; Diva Press, 2012), hlm, 99.

akademik adalah proses belajar mengajar dengan tujuan meningkatkan mutu proses dan mutu hasil pembelajaran. Berikut akan digambarkan arah dari pelaksanaan supervisi pembelajaran.⁶⁷



Gambar 2.1 Arah Supervisi Pembelajaran

Dari gambar di atas, maka dapat disimpulkan pada hakikatnya tujuan dari dilaksanakannya supervisi akademik adalah untuk meningkatkan kualitas guru serta perbaikan proses belajar mengajar yang dilakukan guru untuk meningkatkan hasil belajar siswa agar menjadi lebih baik.

Machali & Hidayat menjelaskan bahwa supervisi akademik tidak terlepas dari penilaian kinerja guru dalam mengelola pembelajaran. Penilaian kinerja atau unjuk kerja guru dalam supervisi akademik adalah melihat realita kondisi seperti kejadian, kegiatan atau aktivitas, kelebihan dan kekurangan, sehingga berdasarkan

⁶⁷Zainal Aqib dan Elham Rohmanto, *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah/Madrasah*, (Bandung: Yrama Widya, 2007), hlm,

jawaban pertanyaan akan diperoleh informasi mengenai kemampuan guru mengelola kegiatan pembelajaran. Dengan demikian, melalui supervisi akademik guru akan semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-muridnya.⁶⁸

3. Tujuan dan Prinsip Supervisi Akademik

Menurut Sergiovanni membagi tiga tujuansupervisi akademik yaitu;⁶⁹ (1)membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalnya dalam memahami akademik, mengelola kelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya, dan menggunakan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu, (2)untuk memonitor kegiatan belajar mengajar di sekolahdan (3) untuk mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakantugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuannya sendiri, dan mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh (*commitment*) terhadap tugas dan tanggungjawabnya.

Adapunprinsip-prinsip dalam melaksanakan supervisi akademik secara lebih jelas dijelaskan Depdiknas, yaitu:⁷⁰ (a) supervisi akademik harus mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, (b) supervisi akademik harus dilakukan secara berkesinambungan, (c) supervisi akademik harus demokratis, (d) program supervisi akademik harus integral dengan program pendidikan,(e) supervisi akademik harus komprehensif, (f) supervisi akademik harus konstruktifdan (g) supervisi akademik harus objektif.

⁶⁸Imam Machali & Ara Hidayat, *The Handbook...*, hlm, 145.

⁶⁹Sergiovanni, *The Principalship, A Reflective Practice Perspective*, (Boston: Allyn and Bacon, 1987), hlm, 21.

⁷⁰Depdiknas, *Metode dan Teknik Supervisi*, (Jakarta; Depdiknas, 2008), hlm, 11.

4. Kepala Sekolah/madrasah sebagai Supervisor

Kepala sekolah kedudukannya sebagai supervisor berkewajiban membina para guru agar menjadi pendidik dan pengajar yang baik. Bagi guru yang memang sudah baik maka dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi kualitasnya sedangkan yang masih kurang baik maka harus dikembangkan lagi agar menjadi lebih baik.

Membina para guru menjadi profesional. Adapun hal-hal yang harus diperhatikan dan dikembangkan yaitu:⁷¹(a) pribadi guru, (b) peningkatan profesi yang kontinyu, (c) penguasaan materi pembelajaran, (d) keragaman kemampuan guru, (e) keragaman daerah dan (f) kemampuan guru bekerja sama dengan masyarakat.

Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi serta memanfaatkan hasilnya. Adapun kemampuan memanfaatkan hasil supervisi harus diwujudkan dalam pemanfaatan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, dan pemanfaatan hasil supervisi untuk mengembangkan sekolah.⁷²

Secara teknis dalam proses supervisi guru dikelas dapat dilakukan dengan cara efektif antara lain melalui;⁷³ (1)diskusi kelompok bersama guru-guru maupun tenaga administrasi guna pemecahan masalah dalam kegiatan belajar mengajar, (2)kunjungan kelas, untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung

⁷¹Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm, 18.

⁷²E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah*, (Bandung, PT: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm, 112.

⁷³E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 113-134.

untuk mendapatkan informasi secara langsung, (3) pembicaraan individual, digunakan untuk memberikan konseling kepada guru berkaitan dengan pembelajaran maupun masalah yang menyangkut profesionalisme guru dan (4) simulasi pembelajaran dilakukan secara terprogram untuk menganalisa penampilan dan guru mengintrospeksi diri. Lambarai, dkk menguraikan tugas-tugas kepala sekolah sebagai supervisor adalah sebagai berikut:⁷⁴

- 1) Membimbing guru agar mereka dapat memahami secara jelas tujuan-tujuan pendidikan pengajaran yang hendak dicapai;
- 2) Membimbing guru-guru agar mereka dapat memahami lebih jelas tentang persoalan-persoalan dan kebutuhan murid, serta usaha apa yang dapat ditempuh untuk mengatasinya;
- 3) Membantu guru-guru agar mereka dapat memahami lebih jelas tentang masalah-masalah dan kesukaran belajar murid-murid;
- 4) Membantu guru-guru agar mereka memperoleh kecakapan mengajar yang lebih baik dengan menggunakan berbagai variasi metode pengajaran modern;
- 5) Menyeleksi dan memberikan tugas-tugas yang paling cocok bagi setiap guru sesuai dengan minat, kemampuan dan bakat masing-masing,
- 6) Memberi bimbingan yang bijak kepada guru terutama guru baru, agar mereka dapat memasuki, memahami dan menghayati suasana sekolah dan jabatan dengan sebaik-baiknya;

⁷⁴Burso Lambarai dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1983), hlm, 84-86.

- 7) Membantu guru-guru untuk memahami sumber-sumber pengalaman belajar dengan murid-murid di dalam sekolah di tengah-tengah masyarakat;
- 8) Membantu guru untuk memahami, dapat berbuat dan dapat menggunakan berbagai alat pengajaran dan alat peraga;
- 9) Membantu guru agar mereka dapat melaksanakan evaluasi terhadap hasil-hasil kemajuan dan pertumbuhan murid-murid berdasarkan kriteria-kriteria yang valid, reliabel dan objektif;
- 10) Membina moral kelompok yang kuat dan mempertaruhkan moral kerja yang tinggi dari pada setiap anggota staf sekolahnya;
- 11) Memberikan pelayanan dan bimbingan sebaik mungkin agar guru-guru dapat menggunakan kemampuan dan waktu sepenuhnya bagi pelaksanaan tugas jabatan mereka;
- 12) Memberikan penilaian terhadap prestasi kerja sekolah berdasarkan standart-standart sejauh mana tujuan sekolah itu dapat dicapai;
- 13) Memberikan pimpinan yang efektif dan demokrasi bagi pertumbuhan jabatan guru-guru dan staf sekolah lainnya;
- 14) Memupuk dan mengembangkan hubungan-hubungan yang harmonis dan kooperatif antara anggota-anggota staf sekolah;
- 15) Mengikut sertakan orang tua murid dan masyarakat di dalam usaha penetapan program umum sekolah.

Sebagai supervisor yang baik, maka kepala sekolah juga harus memiliki lima keterampilan dasar, yaitu: (a) Keterampilan dalam hubungan-hubungan

kemanusiaan; (b) keterampilan dalam proses kelompok; (c) keterampilan dalam kepemimpinan pendidikan, (d) keterampilan dan mengatur personalia sekolah; dan (c) keterampilan dalam evaluasi. Sebagai supervisor, kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja guru. Pengawas dan mengendalikan ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawas dan pengendalian yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap tenaga kependidikannya khususnya guru.⁷⁵

Supervisi sebagai pembinaan profesional guru diwujudkan dalam perilaku para supervisor sebagai pembina. Kualitas perilaku pembinaan tersebut bergantung pada pemahaman para supervisor mengenai tujuan pembinaan profesional. Tingkat kualitas perilaku pembinaan profesional setidaknya dapat berwujud dalam tingkatan, sebagai berikut: 1) memperhatikan, 2) mengerti atau memahami, 3) membantu dan membimbing, 4) memupuk evaluasi diri bagi perbaikan dan pengembangan, 5) memupuk kepercayaan diri dan 6) memupuk, mendorong bagi pengembangan inisiatif dan kreativitas.⁷⁶

Berkaitan dengan tugas kepala sekolah sebagai supervisor tersebut. Dalam Islam, seorang supervisor harus dapat memberikan arah yang jelas dan tegas bahkan menegur guru bila menyimpang, dalam Al-Qur'an Surat Al-Kahfi:71-72 dapat mencerminkan peran kepala madrasah sebagai supervisor, yaitu berperan mengingatkan kepada guru yang berada di bawah bimbingannya dalam meningkatkan kinerjanya.

⁷⁵E. Mulyasa..., hlm, 111-112.

⁷⁶Imam Machali & Ara Hidayat, *The Handbook...*, hlm, 130.

فَأَنْطَلَقَا حَتَّىٰ إِذَا رَكَبَا فِي الْسَّفِينَةِ خَرَقَهَا قَالِ أَخْرَقْتَهَا لِتُغْرِقَ أَهْلَهَا لَقَدْ جِئْتَ شَيْئًا إِمْرًا قَالَ
أَلَمْ أَقُلْ إِنَّكَ لَنْ تَسْتَطِيعَ مَعِيَ صَبْرًا

Artinya: Maka berjalanlah keduanya, hingga tatkala keduanya menaiki perahu lalu Khaidhr melobanginya. Musa berkata: “Mengapa kamu melobangi perahu itu akibatnya kamu menenggelamkan penumpangnya?” Sesungguhnya kamu telah berbuat sesuatu kesalahan yang besar. Dia (Khaidhr) berkata: “Bukankah aku telah berkata: “sesungguhnya kamu sekali-kali tidak akan sabar bersama dengan aku”.

Ayat di atas menggambarkan bahwa seorang supervisor harus menegur, mengingatkan dan membimbing/membantu guru agar menjalankan aktifitasnya agar menjadikan kinerja guru lebih profesional dan meminimalisir kesalahan.

C. Kompetensi Guru

1. Hakikat Kompetensi Guru

Istilah kompetensi menurut Charles adalah “*Competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition*”. Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.⁷⁷

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Padanan kata ini cukup banyak dan yang lebih relevan dengan pembahasan ini adalah kata profesi dan ability yang memiliki arti kurang lebih sama, yaitu kemampuan.

⁷⁷ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hlm, 25)

2. Upaya Dalam Pengembangan Kompetensi Guru

Pengembangan kompetensi guru diartikan usaha untuk memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar dan menumbuhkan sikap profesional, sehingga para pendidik menjadi ahli dalam mengelola kegiatan pembelajaran untuk membelajarkan peserta didiknya secara profesional.⁷⁸

Menurut Djumhur untuk mengembangkan kualitas kompetensi guru melalui supervisi dapat melakukan pendidikan *in-service*, pengembangan profesional secara individual, penataran, belajar sendiri, pengembangan profesi melalui organisasi profesi, orientasi dan penyesuaian guru-guru pada situasi baru, rapat dewan guru dan diskusi staf guru, kunjungan kelas dan kunjungan sekolah.⁷⁹

Dari beberapa kompetensi tersebut maka dalam penelitian ini adalah sangat berkaitan dengan kompetensi profesionalisme guru. Dengan profesionalisme guru yang tinggi akan mampu meningkatkan motivasi dan kinerja yang tinggi. Yamin dan Maisah menunjukkan penguasaan dalam kompetensi profesional guru yakni penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum, metodologi pembelajaran. Guru harus memahami struktur, konsep dan metode keilmuan, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait dan bisa menerapkan konsep-konsep kurikulum dalam kehidupan sehari-hari. Disamping itu guru profesional juga dituntut untuk bisa melakukan penelitian baik penelitian murni ataupun penelitian tindakan kelas (*action research*).⁸⁰

⁷⁸ Uhar saharaputra, Administarsi Pendidikan, hlm, 181.

⁷⁹ Depdikbud RI, Pedoman Pembinaan Profesional Pendidik Sekolah Dasar, (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, 2004), hlm, 12.

⁸⁰ Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm, 9.

2. Penilaian Kompetensi Guru

Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 menyatakan bahwa kompetensi guru itu meliputi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. R. Payong mendeskripsikan kompetensi guru tersebut yakni;⁸¹ (1) kompetensi kepribadian merupakan kemampuan kepribadian yang mantap, dewasa, stabil, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia, (2) kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran evaluasi pembelajaran dan pengembangan potensi, (3) kompetensi profesional adalah kemampuan menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam serta, (4) kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidikan sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif.

- 1) Kompetensi Pedagogik berarti pergaulan dengan anak, maka kemudian muncul istilah pedagogik yang berarti ilmu mendidik anak. Pedagogik secara jelas memiliki kegunaan diantaranya bagi pendidik untuk memahami fenomena pendidikan secara sistematis, memberikan petunjuk tentang seharusnya dilaksanakan dalam mendidik, menghindari kesalahan dalam praktek mendidik anak untuk mengenal diri sendiri dan melakukan koreksi demi perbaikan bagi diri sendiri. Pedagogik juga merupakan suatu ilmu, sehingga orang menyebutkan ilmu pedagogik yang membicarakan masalah atau persoalan-persoalan dalam pendidikan dan kegiatan-kegiatan

⁸¹Marselus P. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru, Konsep Dasar, Problematika dan Implementasi*, Jakarta, PT. Indeks, 2011, hlm.28.

mendidik, antara lain seperti tujuan pendidikan, alat pendidikan, cara melaksanakan pendidikan, anak didik, pendidik dan sebagainya.⁸²

Tugas guru bukan hanya mengajar untuk menyampaikan atau mentransformasikan pengetahuan kepada anak disekolah, melainkan guru mengemban tugas untuk mengembangkan kepribadian anak didiknya secara terpadu, sikap mental anak, kata hati anak, sehingga anak akan sensitif terhadap masalah kemanusiaan, harkat derajat manusia dan menghargai sesama manusia.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, istilah kompetensi pedagogik yang sebagaimana yang disampaikan oleh Mahmuddin adalah kemampuan seorang guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik, yang sekurang-kurangnya meliputi⁸³: pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki. Berdasarkan beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi pedagogik guru adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh guru yang profesional dalam mengelola pembelajaran peserta didik, baik dalam hal mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, mengevaluasi,

⁸² Alisuf Sabri, *Ilmu Pendidikan* (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 2004), hlm, 45.

⁸³ Nawawi Hadari, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: CV. Haji Masagung, 1988), hlm,

mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

- 2) Kompetensi kepribadian adalah salah satu kemampuan yang sangat dibutuhkan guru dalam melaksanakan tugas. Seorang guru yang memiliki kecenderungan dan bakat untuk menjadi guru, sehingga akan selalu memiliki sikap optimis dalam pekerjaannya sebagai guru, ia akan cepat dan tepat dalam mengambil keputusan. Kompetensi kepribadian ini meniscayakan guru akan berlaku arif, jujur, konsisten, memiliki komitmen, kesabaran, kestabilan mental. Kedisiplinan dalam perkataan dan perbuatan, beribawa, yang dapat memberikan contoh yang baik bagi masyarakat pada umumnya.⁸⁴ Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap perkembangan pribadi peserta didik. Kompetensi kepribadian ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna mengembangkan sumber daya manusia, kemajuan negara dan bangsa pada umumnya.⁸⁵ Kepribadian guru dapat dilaksanakan melalui membiasakan kesadaran berperilaku, sehingga apapun yang dilakukan bukan tanpa alasan dan tanggungjawab pendidikan, membiasakan dan pelatihan kepribadian secara terus menerus, mencontohkan perilaku orang-orang sukses dalam mendidik, belajar dari sebuah kesalahan dan lain sebagainya.⁸⁶

⁸⁴ Kusnadi, Profesi dan Etika Keguruan (Pekanbaru: Yayasan Pustaka Riau, 2011), hlm, 36.

⁸⁵ E. Mulyasa, Standar Kompetensi Sertifikasi Guru (Bandung: PT Rosda Karya, 2007), hlm, 117.

⁸⁶ Kusnadi, Profesi dan Etika Keguruan (Pekanbaru: Yayasan Pustaka Riau, 2011), hlm, 27.

3) Kompetensi sosial. Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 ayat 3 menyatakan kompetensi sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua peserta didik, dan masyarakat sekitar.⁸⁷ Kompetensi sosial menurut Slamet yang dikutip oleh Sagala terdiri dari sub kompetensi yaitu: a) memahami dan menghargai perbedaan serta memiliki kemampuan mengelola konflik dan benturan, b) melaksanakan kerja sama secara harmonis, c) membangun kerja team (*team work*) yang kompak, cerdas, dinamis, dan lincah, d) melaksanakan komunikasi secara efektif dan menyenangkan, e) memiliki kemampuan memahami dan menginternalisasikan perubahan lingkungan yang berpengaruh terhadap tugasnya, f) memiliki kemampuan menundukkan dirinya dalam sistem nilai yang berlaku di masyarakat dan g) melaksanakan prinsip tata kelola yang baik.⁸⁸

Kompetensi sosial dapat dimengerti sebagai kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.⁸⁹ Oleh karena itu, seorang guru haruslah memiliki kompetensi sosial agar nantinya apabila terjadi perbedaan nilai dengan masyarakat dapat menyelesaikannya dengan baik, sehingga tidak menghambat proses pendidikan.

⁸⁷ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hlm, 173.

⁸⁸ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm, 38.

⁸⁹ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm, 38.

4) Kompetensi profesional yaitu kompetensi penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansinya keilmuan yang menaungi materinya. Kompetensi ini juga disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar atau sering disebut dengan bidang studi keahlian.⁹⁰ Kinerja menunjukkan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam suatu lingkungan tertentu. Kenyataannya, banyak faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang, sehingga bila diterapkan pada pekerja, amaka bagaimana dia bekerja akan dapat menjadi dasar untuk menganalisis latar belakang yang mempengaruhinya.

R. Payong mendeskripsikan kompetensi guru tersebut yakni,⁹¹ (1)kompetensi kepribadian merupakan kemampuan kepribadian yang mantap, dewasa, stabil, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia,(2)kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran evaluasi pembelajaran dan pengembangan potensi,(3)kompetensi profesional adalah kemampuan menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam serta,(4)kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidikan sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif.

⁹⁰Muhammad Sukanto, Pengembangan Kompetensi Guru (Bandung: PT. Ikapi, 2011), hlm, 58.

⁹¹Marselus P. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru, Konsep Dasar, Problematika dan Implementasi*, Jakarta, PT. Indeks, 2011, hlm.28.

Islam mengajarkan manusia untuk memiliki keseimbangan dalam menjalani kehidupannya. Salah satu keseimbangan yang dimaksudkan Al-Qur'an adalah seimbang dalam mencari bekal untuk menggapai kebahagiaan hidup di dunia dan diakhirat. Dalam salah satu ayat-Nya, Allah memerintahkan manusia untuk menjelajah bumi setelah menunaikan shalat.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Secara eksplisit ayat tersebut menunjukkan adanya kewajiban bagi umat manusia untuk bekerja. Di samping itu, penyebutan perintah untuk bekerja setelah menjalankan shalat, memberikan petunjuk bahwa nilai kewajiban di antara keduanya (shalat dan bekerja) adalah seimbang. Dalam kaitannya dengan perintah bekerja, Al-Qur'an tidak sekedar memberikan penekanan bahwa bekerja adalah kewajiban. Akan tetapi bekerja juga harus dijalankan dengan memenuhi beberapa ketentuan, salah satunya adalah profesional dalam bekerja.

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*Motive*” yang berarti “*dorongan*”. Atau “*Daya Penggerak*”. Motivasi hanya dapat diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.⁹² Dengan dorongan atau daya penggerak dari

⁹²Melayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), hlm, 92.

dalam diri seseorang sehingga akan berbuat, hal ini menunjukkan bahwa dalam berbuat atau melaksanakan sesuatu akan disertai oleh motivasi.

Berbagai pakar mendefinisikan motivasi diantaranya yaitu McDonald, Tabrani dkk mendefinisikan motivasi adalah suatu perbuatan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.⁹³ Sedangkan Gray dan Winardi menyebutkan bahwa motivasi sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.⁹⁴

Dalam konteks profesionalisme kerja, Melayu mengartikan motivasi sebagai daya penggerak yang menciptakan kerja seseorang, agar mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.⁹⁵ Dari beberapa pandangan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan psikis untuk berbuat atau bekerja secara baik dan bertanggung jawab guna tercapainya kepuasan atas hasil kerja. Sehingga dalam konteks ini motivasi sangat berkaitan erat dengan proses kerja dan lingkungan kerja.

Sejalan dengan itu McCormick mengemukakan motivasi kerja adalah merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.⁹⁶ Lebih lanjut

⁹³A. Tabrani Rusyan, dkk., *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Remaja Karya, 1994), hlm, 100.

⁹⁴Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi* (Bandung: PT. Citra Aditnya Bakti, 2002), hlm, 36.

⁹⁵Melayu S.P Hasibuan, *Organisasi...* hlm.

⁹⁶Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta; PT. Rineka Cipta, 1992), hlm. 38

Anogara mendefinisikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja, oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja.⁹⁷ Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Berkaitan dengan itu As'ad turut mengemukakan bahwa motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama bekerja secara efektif dan terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.⁹⁸

Dalam konteks ini penulis menyimpulkan bahwa guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru di sekolah didasari oleh motivasi dan dorongan secara bertanggung jawab melaksanakan tugas pokoknya sebagai guru dengan dipengaruhi faktor internal individu secara sadar, selain itu motivasi guru juga terbangun melalui pengaruh eksternal baik melalui intervensi pihak lain melalui suatu dorongan. Indikator motivasi guru akan terlihat dari proses kerja secara nyata mengembang tugas pokok yang dilandasi oleh rasa tanggung jawab, kemampuan (*ability*) dan profesionalisme yang tinggi.

2. Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi yang dikemukakan oleh McClelland memfokuskan pada tiga kebutuhan dasar manusia, yaitu: (1) kebutuhan akan prestasi, adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses, (2) kebutuhan akan kekuasaan, adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan

⁹⁷Pandji. Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta 1992), hlm, 35.

⁹⁸Moh As'ad. *Psikologi Industri*, (Liberty: Yogyakarta 1995), hlm, 45.

berperilaku demikian dan (3) kebutuhan afiliasi, adalah hasrat untuk berinteraksi antar pribadi yang ramah dan akrab.⁹⁹Pembahasan tentang motivasi kerja kiranya lebih tepat bila menggunakan teori kebutuhan yang dikembangkan oleh McClelland.

Dari riset mengenai kebutuhan akan prestasi, McClelland mendapatkan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri mereka dari orang lain oleh hasrat mereka untuk menyelesaikan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi dimana mereka dapat mencapai tanggung jawab pribadi untuk menemukan pemecahan terhadap problem-problem, dimana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atas kinerja mereka sehingga mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak, dan dimana mereka dapat menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang.¹⁰⁰

3. Fungsi, Tujuan dan Alat Motivasi

Menurut Hamalik dalam Yamin terdapat fungsi motivasi diantaranya yaitu;¹⁰¹ (a) mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi maka tidak akan timbul suatu perbuatan, (b) motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan, (c) motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

⁹⁹D.C. Mc Clelland, *The Achieving Society*, (New Jersey: Princeton, D Van Nostrand, 1961), Hlm.. 26.

¹⁰⁰Robbins, P. Stephen, "*Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*", Jilid 1, Edisi Kedelapan, (Jakarta, :PT Prenhallindo, 2001) Hlm. 173.

¹⁰¹Martinis Yamin, *Sertifikasi...* hlm. 176-177.

Pemberian motivasi merupakan perihal penting dilakukan untuk mendorong upaya maksimal dari suatu proses kerja. Melayu mengemukakan tujuan pemberian motivasi yaitu;¹⁰² (1) mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, (2) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, (3) meningkatkan produktifitas kerja karyawan, (4)mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, (5)meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, (6) mengefektifkan pengadaan karyawan, (7)menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, (8)meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan, (i) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, (9)mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas dan (10) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Adapun alat-alat motivasi dapat berupa; (i) Materiil Insentif. Yaitu motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar, dengan kata lain insentif tersebut memberikan nilai ekonomis. Contoh: uang, kendaraan, rumah. (ii) Non Materiil Insentif. Yaitu alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kebanggaan atau kepuasan rohani saja. Contoh: medali, piagam, bintang jasa. (iii) Kombinasi Materiil dan Nonmateriil. Yaitu alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan nonmaterial (medali/piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.¹⁰³

¹⁰²Melayu S.P Hasibuan, *Organisasi...* hlm.97-98.

¹⁰³Melayu S.P Hasibuan, *Organisasi...* hlm.99.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial seorang guru sebagai penggerak dari dalam hati seseorang guru untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Allah berfirman dalam surat ar-Ra'd ayat 11 dijelaskan:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوهُ
مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنِّ وَّالٍ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan di belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya dan tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

E. Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah dan Kompetensi Guru Terhadap

Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Pada bagian ini, peneliti mengajukan kerangka pemikiran teoritis yang diambil berdasarkan hasil telaah pustaka dan penelitian terdahulu. Kerangka pemikiran teoritis yang diajukan meliputi variabel supervisi kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja dan kinerja guru yang disajikan pada halaman berikut.

1. Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah (X₁) dengan Motivasi Kerja (Z).

Menurut Markdalam Supardi¹⁰⁴, salah satu faktor ekstrinsik yang berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja, prestasi, profesionalisme guru ialah layanan supervisi kepala sekolah. Peter dalam Supardi, rendahnya motivasi dan prestasi guru tidak lepas dari rendahnya kontribusi kepala sekolah

¹⁰⁴Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm, 9.

dalam membina guru di sekolah melalui kegiatan supervisi. Prasojo¹⁰⁵ mengemukakan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah antara lain adalah memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi pengembangan mata pelajaran di madrasah. Nur Aedi¹⁰⁶ mengemukakan di dalam bukunya supervisor harus memiliki pengetahuan, sikap yang dapat digunakan untuk mengoptimalkan kolaborasi, motivasi dan mendorong pertumbuhan personal maupun profesional guru dengan membangun hubungan baik. Hubungan baik tercipta akan membuat para guru membutuhkan supervisi dan menerimanya sebagai sebuah kegiatan yang membantu mereka.

Hasil penelitian Desi menunjukkan bahwa supervisi dan motivasi kerja berpengaruh positif¹⁰⁷. Menurut Priyanto¹⁰⁸ supervisi akademik tidak semata-mata ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melainkan juga pada peningkatan komitmen (*commitmen*) atau motivasi (*motivation*), sebab dengan meningkatkan kemampuan, motivasi kerja dan disiplin guru, kualitas pembelajaran akan meningkat.

¹⁰⁵Lantip Diat Prasojo..., hlm, 83.

¹⁰⁶Nur Aedi, Pengawas Pendidikan, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2014), hlm, 330-331.

¹⁰⁷Desi Elminiarti, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP N 8 Kabupaten Kaur", Vol. 2, No. 1, April, 2017.

¹⁰⁸Priyanto, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri di Kutai Kartanegara", *Jurnal Ilmiah Educational Management*, Vol. 6, No. 1, Desember 2015, hlm, 1024

2. Pengaruh Kompetensi Guru (X₂) dengan Motivasi Kerja (Z).

Kunandar¹⁰⁹ menyatakan bahwa sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa guru yang telah lulus program sertifikasi akan mendapatkan sertifikat pendidikan dimana sertifikasi tersebut merupakan bukti bahwa guru telah memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi sebagai seorang guru. Selain mendapatkan sertifikasi pendidik, guru yang telah lulus sertifikasi juga akan mendapatkan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok. Salah satu alat motivasi yang dapat digunakan untuk memotivasi seseorang adalah alat motivasi yang berupa materiil (uang dan barang) dan nonmateriil (medali/piagam). Dengan demikian, dengan adanya pemberian sertifikat profesi disertai tunjangan profesi bagi guru yang telah lulus program sertifikasi guru, maka akan meningkatkan motivasi kerja pada diri guru tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa program sertifikasi profesi guru yang diadakan oleh pemerintah akan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Surakhmad juga mengatakan dalam Marselus¹¹⁰ bahwa melalui sertifikasi ada beberapa kondisi yang dapat tercipta salah diantaranya meningkatnya motivasi instrinsik guru dalam berkarya dan berkembang.

Sejalan dengan itu penelitian yang dilakukan oleh Hesti Murwati¹¹¹ menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi guru mempunyai persepsi yang baik tentang

¹⁰⁹Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pembelajaran (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2007).

¹¹⁰Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru...*, hlm, 71.

¹¹¹Hesti Murwati...

program sertifikasi profesi guru, maka motivasi kerja guru akan semakin meningkat. Hasil penelitian oleh Faridah dkk¹¹² menyatakan bahwa jika sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Begitupun dengan hasil penelitian Fauzi¹¹³ menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi guru dan motivasi kerja di MTSN 1 Serang.

3. Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah (X₁) dengan Kinerja Guru (Y).

Sehertian¹¹⁴, menyebutkan bahwa tugas dan tanggungjawab kepala madrasah untuk masa yang akan datang mencakup pada empat bagian besar, yaitu pembinaan kurikulum, perbaikan proses pembelajaran, pengembangan staf, pemeliharaan dan perawatan moral serta semangat kerja guru-guru. Pendapat lain menjelaskan bahwa tugas dan tanggungjawab kepala madrasah akan mampu: membangkitkan dan merangsang semangat kerja guru dan pegawai madrasah dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik¹¹⁵. Karwati¹¹⁶ mengatakan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu komponen meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil telaah Neagley dan Evans, Glickman serta Sergiovanni menunjukkan bahwa kegiatan supervisi yang termasuk pada kegiatan pengembangan guru dapat meningkatkan kemampuan

¹¹²Faridah dkk, "Pengaruh Sertifikasi dan Komitmen terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja pada SDN Gugus 1 Balikpapan Selatan", MAP (*Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*) Vol. 1, No. 1, Januari, 2018.

¹¹³Anis Fauzi, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Madrasah Tsanawiyah, Al-Izzah: Jurnal Hasil-hasil Penelitiab ISSN 19789726, 2018.

¹¹⁴Piet A. Sehertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Renika Cipta, 2008), hlm, 27.

¹¹⁵Departemen Agama RI, *Pedoman Pengembangan Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2003), hlm, 35.

¹¹⁶Karwati, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm, 38.

profesional guru dalam melaksanakan tugas, khususnya tugas dipengajaran. Lebih lanjut, dalam buku Kerja Kepala Sekolah¹¹⁷, ditegaskan bahwa tugas kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor adalah menyusun program supervisi, melaksanakan program supervisi, memanfaatkan hasil supervisi yang meliputi pemanfaatan hasil supervisi untuk peningkatan/pembinaan kinerja guru dan pemanfaatan hasil supervisi untuk pengembangan sekolah. Supervisi termasuk fungsi utama kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya perbaikan pengajaran dengan segala aspeknya.¹¹⁸

Secara terperinci lagi supervisi memiliki pengaruh sesuai dengan tujuan kongkritnya pada hal-hal berikut ini:

- a. Meningkatkan mutu kinerja guru.
- b. Membantu guru dalam memahami tujuan pendidikan dan apa peran sekolah dalam mencapai tujuan tersebut.
- c. Membantu guru melihat secara lebih jelas dalam memahami keadaan dan kebutuhan siswanya.
- d. Membentuk moral kelompok yang kuat dan mempersatukan guru dalam satu tim yang efektif, bekerjasama secara akrab dan bersahabat serta saling menghargai satu sama lainnya.
- e. Meningkatkan kualitas pembelajaran yang pada akhirnya meningkatkan prestasi belajar siswa.

¹¹⁷Kementerian Pendidikan Nasional, Buku Kerja Kepala Sekolah, (Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional, 2011), hlm, 7-10.

¹¹⁸Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar, (Jakarta: Ditjen PMPTK Depdiknas, 2007).

- f. Meningkatkan kualitas pengajaran guru baik itu dari segi strategi, keahlian dan alat pengajaran.
- g. Menyediakan sebuah sistem yang berupa penggunaan teknologi yang dapat membantu guru dalam pengajaran.
- h. Sebagai salah satu dasar pengambilan keputusan bagi kepala sekolah untuk reposisi guru.
- i. Meningkatkan keefektifan kurikulum sehingga berdayaguna dan terlaksana dengan baik.
- j. Meningkatkan keefektifan dan keefesiensian saran dan prasarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mengoptimalkan keberhasilan siswa.
- k. Meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah khususnya dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang optimal yang selanjutnya siswa dapat mencapai prestasi belajar sebagaimana yang diharapkan, dan
- l. Meningkatkan kualitas situasi umum sekolah sehingga terciptanya situasi yang tenang dan tentram serta kondusif yang akan meningkatkan kualitas pembelajaran yang menunjukkan keberhasilan lulusan.

Jika diperhatikan secara seksama dari pemaparan tersebut terlihat jelas bahwa supervisi kepala sekolah secara teoritis memiliki pengaruh yang sangatsignifikan bukan hanya terhadap kinerja mengajar guru akan tetapi totalitas kinerja guru di dalam sebuah lembaga pendidikan.¹¹⁹

¹¹⁹Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm, 4.

Hasil penelitian Auliyah¹²⁰, Tifyani¹²¹, dan Riastuti¹²² adalah terdapat pengaruh signifikan positif antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Irwan¹²³ menunjukkan bahwa ada pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru, setiap tindakan supervisi kepala sekolah memberikan kontribusi/pengaruh sebesar 0,112 atau 11,20% terhadap peningkatan kinerja guru. Ramadhan¹²⁴ mengemukakan bahwa supervisi akademik yang diaktualisasikan dalam supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan analisis tersebut diduga bahwa supervisi akademik kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh Kompetensi Guru (X₂) dengan Kinerja Guru (Y).

Colquitt dkk¹²⁵ mendefinisikan bahwa kinerja sebagai nilai dari perilaku pekerja yang memberikan kontribusi positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Terkait dengan hal ini guru, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru di antaranya kompetensi guru, komitmen dan

¹²⁰Uli Uslihatul Auliyah, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru", *Economic Educational Analysis Journal*, Vol. 1, No. 2, November, 2012.

¹²¹Tifyani, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Pai MI Swasta Se-Kecamatan Sumberlawang Kabupaten Sragen, (Tesis, Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2016).

¹²²Dhanik Riastuti, Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Guru Pai terhadap Kinerja guru Pai di SD Kabupaten Sukoharjo, (Tesis, Institut Agama Islam Salatiga, 2017).

¹²³Irwan "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Se-Kabupaten Kolaka Timur" Tesis Tahun 2017.

¹²⁴Ahmad Ramadhan,,,

¹²⁵ Colcuitt, Jason A, Jeffery A. LePine, 7 Michael J. Wesson. *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*, (New York McGraw-Hill Company, 2009), hlm, 37.

motivasi kerja. Adapun penelitian ini sejalan dengan Yohanes Sukanto¹²⁶ menyatakan kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP-SMP negeri andalan di Kabupaten Sleman. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian dan sosial. Penelitian selanjutnya oleh Endah¹²⁷ mengatakan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima dan terbukti benar, artinya setiap ada peningkatan kompetensi guru-guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati maka kinerja guru juga meningkat.

Muslich¹²⁸, mengemukakan peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatakan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Sedangkan menurut Mulyasa¹²⁹ sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan demikian kebijakan sertifikasi sebagai salah satu bentuk *reward* yang diberikan pada guru yang telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan akan mampu meningkatkan kinerja guru.

¹²⁶ Yohanes Sukanto, Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Andalan di Sleman, *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, Vol 9, No. 2, 2016.

¹²⁷ Endah Susilowati, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Transformasional: Studi Kasus Pada Guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

¹²⁸ Masnur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), hlm, 8.

¹²⁹ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Rosdakarya, 2013), hlm, 33-34.

Hasil penelitian Melati dkk¹³⁰ yang berjudul pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Surakarta. Adapun hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sertifikasi guru terhadap kinerja guru dan besarnya pengaruh adalah 7%. Maka ada korelasi positif antara sertifikasi profesi guru dengan kinerja guru. Hasil penelitian oleh Murwati¹³¹ mengemukakan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru. Hasil penelitian oleh Sunanik¹³² menyatakan kinerja guru SMPN 1 Durenan yang sudah tersertifikasi rata-rata sangat baik terbukti rerata kinerja 81%. Hasil penelitian oleh Istiarini dan Sukanti¹³³ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo. Penelitian Arismunandar¹³⁴ berjudul pengaruh sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sertifikasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

5. Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Guru (Y).

Uno¹³⁵ menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut serta menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi

¹³⁰Fatihah Kharisma Melatih, Susilaningsih dan Sohidin, "Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA N 5 Surakarta", Vol. 2, No. 1, Juli 2013.

¹³¹Hesti Murwati...,

¹³²Sunanik, "Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Durenan", No. 26, April 2015.

¹³³Risma Istiarini...,

¹³⁴Yulistian Arismunandar, Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan. (Tesis, Universitas Lampung, 2016).

¹³⁵Hamzah Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm, 71.

pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, Jr¹³⁶, menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil dari interaksi dari kemampuan dan motivasi. Prestasi kerja seseorang dapat lebih besar dibandingkan orang lain karena memiliki kemampuan lebih besar, motivasi yang lebih besar, atau kedua-duanya bekerja dalam tingkat yang lebih besar. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Amstrong¹³⁷ menyatakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, salah satu faktor diantaranya yaitu faktor pemberian motivasi bimbingan yang diberikan.¹³⁸ Pandangan yang hampir senada, diungkapkan McDaniel, yang mengemukakan kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Berdasarkan pandangan ini, ditegaskan bahwa kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang.¹³⁹

Hasil penelitian Auliya¹⁴⁰ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Kamaria¹⁴¹ membuktikan bahwa, motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

¹³⁶Gibson dkk Kerja dan Manajemen: Perilaku, struktur dan proses, dalam jurnal M.Hurmaini, hlm, 504.

¹³⁷Amstrong, *Seri Panduan Manajemen SDM*, (Ahli bahasa Oleh Sofyan Cekmat dan Haryono, Jakarta: Gramedia: 1994), hlm, 16-17.

¹³⁸M. Hurmaini, Dampak Pelaksanaan Sertifikasi Guru terhadap Peningkatan Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran: Studi pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Jambi, *Media Akademika*, Vol. 26, No. 4 Oktober 2011, hlm, 504.

¹³⁹Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm, 65.

¹⁴⁰Uli Uslihatul Auliya...,

¹⁴¹Safri Kamaria "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah di Propinsi Maluku Utara". Tesis Universitas Islam Negeri Malang tahun 2006, hlm, 164.

6. Pengaruh Tidak Langsung Supervisi Kepala Madrasah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).

Menurut Anni¹⁴² sebagai supervisor, kepala sekolah diharapkan bertindak sebagai konsultan, sebagai fasilitator yang bisa memahami kebutuhan dari guru dan memberi alternatif pemecahannya. Selain itu, kepala sekolah juga diharapkan dapat memotivasi guru-guru agar lebih kreatif dan inovatif, serta mendorong pengembangan motivasi untuk melakukan peningkatan kualitas kerjanya.

Hasil penelitian Hardono dkk menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari supervisi akademik terhadap¹⁴³ kinerja guru dengan melalui motivasi kerja adalah berpengaruh positif dan signifikan. Edi Riswawan¹⁴⁴ mengemukakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru adalah supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru. Apabila kepala sekolah melaksanakan supervisi dengan baik sesuai dengan asa, tujuan, fungsi, dan teknik yang benar, maka para guru akan merasa nyaman. Perasaan nyaman dengan suasana yang kondusif dan bersahabat inilah yang akan dapat meningkatkan motivasi guru. Apabila guru sudah termotivasi, maka kinerja mengajarnya pun akan meningkat. Priyanto¹⁴⁵ mengemukakan bahwa kepala sekolah melakukan supervisi akademik secara kontinu dan berkelanjutan agar kualitas akademik yang dilakukan oleh guru semakin meningkat. Supervisi

¹⁴²Catharina Tri Anni, *Psikologi Belajar*, (Semarang: Unnes Pres, 2007), hlm, 90.

¹⁴³Hardono dkk, "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru", *Educational Management*, Vol. 6, No. 1, Juni, 2017.

¹⁴⁴Edi Rismawan, " Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 22, No. 1, April, 2015.

¹⁴⁵Priyanto, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri di Kutai Kartanegara", *Jurnal Ilmiah Educational Management*, Vol. 6, No. 1, Desember 2015, hlm, 1024.

akademik tidak semata-mata ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melainkan juga pada peningkatan komitmen atau kemauan motivasi dan disiplin atau tanggungjawab guru, sebab dengan meningkatkan kemampuan, motivasi kerja dan disiplin guru, kualitas pembelajaran meningkat.

7. Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi Guru (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)

Menurut hasil penelitian Zuhurdiah¹⁴⁶ menyatakan bahwa kompetensi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berkontribusi sangat signifikan terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Lintau Buo Utara sebesar 65,70%. Ditemukan juga bahwa tingkat pencapaian kinerja guru termasuk kategori cukup 79,80%, kompetensi guru termasuk kategori cukup 77,38% dan motivasi kerja termasuk kategori cukup 78,82%.

Peningkatan profesionalisme guru merupakan upaya untuk membantu guru yang belum memiliki kualifikasi profesional menjadi profesional. Peningkatan kemampuan profesional guru merupakan bantuan atau memberikan kesempatan kepada guru tersebut melalui program dan kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah. Namun demikian, bantuan profesionalisme hanya sekedar bantuan, sehingga yang harus lebih berperan aktif adalah guru itu sendiri.¹⁴⁷

¹⁴⁶Zuhurdiah Yasir, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru: Penelitian Korelasional di Sekolah Dasar Kecamatan Lintau Buo Utara, *Jurnal al-Fikrah*, Vol, 1, No. 1, 2013

¹⁴⁷E. Mulyasa, 2008..., hlm, 13

Yamin dan Maisah¹⁴⁸ menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana sertifikasi termasuk dalam faktor ekstrinsik dan motivasi kerja termasuk dalam faktor intrinsik. Penelitian yang dilakukan oleh Faridah dkk¹⁴⁹ menunjukkan bahwa sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan melalui motivasi kerja. Dalam tesis Sarmi¹⁵⁰ mengemukakan bahwa motivasi memegang peranan penting dalam bekerja guru yang bermotivasi tinggi akan berusaha sekuat tenaga yang dalam bekerja guru yang bermotivasi akan berusaha sekuat tenaga yang dalam hal ini untuk mengikuti pelaksanaan program sertifikasi guru dalam jabatan sehingga pada gilirannya akan dapat mencapai hasil yang tinggi yaitu mendapatkan pengakuan sebagai guru yang profesional yang ditandai dengan diberikannya sertifikat pendidik dan tunjangan profesional.

¹⁴⁸Yamin dan Maisah,,,

¹⁴⁹Faridah, Wibowo, dan Hartati “Pengaruh Sertifikasi dan Komitmen terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja pada SDN Gugus 1 Balikpapan Selatan”, ISSN 2615-2142.

¹⁵⁰Sarmi, “Sikap, Persepsi, dan Motivasi Guru terhadap Pelaksanaan Sertifikasi Guru dalam Jabatan Tahun 2006-2008 (Studi Multikasus di SMA Negeri 5 Malang dan SMk Negeri 1 Malang)”, Tesis, Universitas Negeri Malang, Oktober 2009.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh supervisi kepala madrasah dan kompetensi guru melalui motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru (studi kasus di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan proses menemukan pengetahuan menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis dan bertujuan untuk menyusun ilmu pengetahuan dan hukum-hukum dari generalisasinya.¹⁵¹ Penelitian kuantitatif yang mencakup setiap jenis penelitian yang didasarkan atas perhitungan persentasi, rata-rata, chi kuadrat dan perhitungan statistik lainnya. Dengan kata lain, penelitian kuantitatif melibatkan diri pada perhitungan atau angka/kuantitas.¹⁵²

Sifat penelitian ini adalah bersifat korelasi yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa ada tambahan atau manipulasi terhadap data yang telah ada.¹⁵³

Tujuan teknik korelasional ini adalah: (1) mencari bukti sesuai hasil pengumpulan data, terdapat pengaruh antar variabel atau tidak, (2) menjawab pertanyaan apakah pengaruh antar variabel kuat, sedang atau lemah, dan (3) untuk

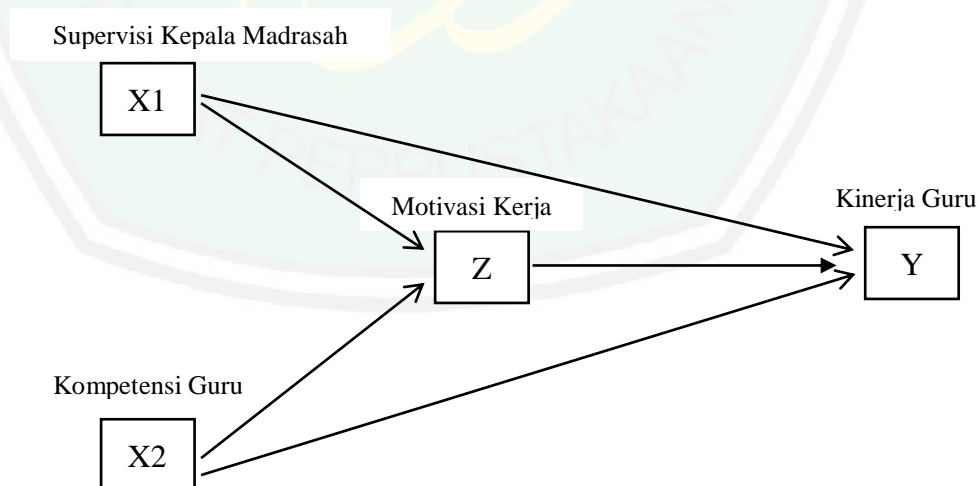
¹⁵¹Moh. Kasiram, *Metodelogi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, (Malang: Uin Malang Press, 2008), hlm, 149.

¹⁵²Lexy j. Moleong, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), hlm, 3.

¹⁵³Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka cipta 2006), hlm, 11.

memperoleh kepastian secara matematis apakah pengaruh antar variabel signifikan atau tidak.¹⁵⁴ Pola hubungan antara variabel yang akan diteliti disebut sebagai paradigma penelitian. Jadi paradigma penelitian dalam hal ini diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.¹⁵⁵

Penelitian ini menganalisis pengaruh supervisi kepala madrasah (X1), dan kompetensi guru (X2), melalui motivasi kerja (Z) dalam meningkatkan kinerja guru (Y), keempat variabel tersebut selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub variabel dan dari sub variabel dijabarkan berapa indikator berdasarkan teori yang dikemukakan para ahli. Secara ringkas, model konseptual yang digunakan di dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.1 berikut ini:



Gambar 3.1 Konsep Penelitian

¹⁵⁴Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hlm, 188.

¹⁵⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm, 65-66.

B. Variabel penelitian

Penelitian ini terdiri dari empat variabel, dengan rincian: dua variabel independent (X), satu variabel dependent (Y), dan satu variabel *intervening* (Z). Dari keempat variabel tersebut selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub variabel dan dijabarkan dalam beberapa indikator sesuai dengan teori yang dikemukakan para ahli.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁵⁶ Dengan demikian, yang menjadi populasi target dalam penelitian ini adalah semua guru yang memperoleh sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti secara mendalam.¹⁵⁷ Arikunto memberi anjuran bahwa dalam pengambilan sampel, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya: a) kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana b) sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data, c) besar kecilnya

¹⁵⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm, 80.

¹⁵⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, hlm. 80.

risiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar, tentu saja jika sampel besar, hasilnya akan lebih baik.¹⁵⁸ Dalam penelitian ini peneliti mengambil sebanyak 49 sampel.

D. Pengumpulan Data

Data yang akan diambil dalam penelitian ini adalah berupa data primer sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner yang diberikan kepada responden secara langsung. Penyebaran angket selaras dengan tujuan mencari informasi yang detail mengenai suatu masalah dari responden, tanpa adanya rasa khawatir apabila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan pernyataan dalam pegisian daftar pernyataan.¹⁵⁹ Pengumpulan data ini menggunakan angket dengan skala likert berupa butir-butir pernyataan positif dan negatif. Pengumpulan data berupa daftar pernyataan yang disodorkan kepada penulis.¹⁶⁰

E. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian ini berupa angket yang diberikan langsung kepada responden untuk dijawab sesuai karakteristik dirinya, sedangkan pengambilan data dilakukan dengan memilih salah satu dari lima alternatif jawaban:

¹⁵⁸Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, hlm, 131.

¹⁵⁹Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2008), hal 25

¹⁶⁰Moh. Kasiram,,. hlm, 149.

Tabel 3.1
Alternatif Jawaban

No.	Alternatif jawaban	Nilai
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang-kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak pernah	1

Adapun langkah penyusunan angket dilakukan sebagai berikut:

1. Penyusunan kisi-kisi angket

Kisi-kisi disusun dalam bentuk matrik yang di dalamnya terdapat konsep supervisi kepala madrasah, kompetensi guru, motivasi kerja, dan kinerja guru. Konsep tersebut dijabarkan melalui variabel dan indikator. Masing-masing indikator terwakili oleh item-item angket sebagai alat ukur. Setelah kisi-kisi dibuat barulah menyusun item-item angket.

2. Penyusunan item angket

Item angket disusun berdasarkan kisi-kisi yang telah dibuat mengacu pada empat variabel yang digunakan yaitu supervisi kepala madrasah, kompetensi guru, motivasi kerja dan kinerja guru.

Cara yang digunakan untuk menentukan skor dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap item instrumen memiliki gradasi dari positif sampai negatif yang berupa kata-kata seperti: selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah dalam skala satu sampai lima.

Adapun pengembangan instrumen untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Angket tentang variabel supervisi kepala madrasah sub variabel yaitu: (1) memperhatikan, (2) mengerti/memahami, (3) membantu membimbing, (4) memupuk evaluasi diri, (5) memupuk kepercayaan diri dan (6) memupuk, mendorong, pengembangan inisiatif dan kreatifitas.
- b. Angket tentang variabel kompetensi guru sub variabel yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial dan (4) kompetensi profesional.
- c. Angket tentang variabel motivasi kerja sub variabel yaitu: (1) kebutuhan akan berprestasi dan (2) kebutuhan akan kekuasaan.
- d. Angket tentang variabel kinerja guru sub variabel yaitu: (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) menilai hasil pembelajaran dan (4) membimbing dan melatih peserta didik.

3. Pemberian skor

Pemberian skor angket diawali dengan pemberian kode terhadap jawaban responden. Pemberian kode atas jawaban responden dengan menggunakan kriteria berikut: selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah. Besar skor masing-masing adalah selalu dengan nilai 5, sering dengan nilai 4, kadang-kadang dengan nilai 3, jarang dengan nilai 2 dan tidak pernah dengan nilai 1. Dalam menentukan pilihannya responden dengan alternatif jawaban terhadap item yang bersangkutan yaitu: (1) selalu, artinya pernyataan yang digambarkan selalu terjadi dengan prosentase 100% terjadi, (2) sering, artinya pernyataan yang digambarkan

sering terjadi dengan prosentase 75% terjadi, (3) kadang-kadang, artinya pernyataan yang digambarkan kadang-kadang terjadi dengan prosentase 50% terjadi, (4) jarang, artinya pernyataan yang digambarkan jarang terjadi dengan prosentase 25% terjadi dan (5) tidak pernah, artinya pernyataan yang digambarkan jarang terjadi dengan prosentase 0% terjadi.

Instrumen yang digunakan untuk mengambil data penelitian ini harus memenuhi dua syarat yaitu valid dan reliabel. Oleh karena itu, sebelum instrumen tersebut digunakan untuk mengambil data maka terlebih dahulu instrumen harus diuji coba. Uji coba ini bertujuan untuk menentukan validitas dan realibitasnya serta mengetahui tingkat pemahaman responden.

Tabel 3.2 Variabel dan Indikator

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Deskriptor	Jumlah Butir Pertanyaan	Nomor Soal
1	Supervisi Kepala Madrasah (X1) Teori: Imam Machali dan Ara Hidayat (2016)	1 Memperhatikan	1. Identifikasi kebutuhan.	Mengidentifikasi kebutuhan guru sebelum, selama dan setelah proses pembelajaran.	1	1, 2, 3, 4
			2. Identifikasi proses.	Mengidentifikasi tugas-tugas guru dalam persiapan, pelaksanaan maupun evaluasi proses pembelajaran.		
			3. Observasi kelas.	Mengobservasi kegiatan-kegiatan pembelajaran di kelas.		
			4. Identifikasi hasil.	Mengidentifikasi hasil-hasil pembelajaran yang telah dilakukan guru.		
		2 Mengerti/ Memahami	1. Mengerti kemampuan guru.	Mengerti keadaan atau kemampuan guru dalam proses pembelajaran.	1	5
			2. Memahami problem guru.	Memahami problem yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran.	1	6
		3 Membantu Membimbing	1. Mendorong guru mengikuti pelatihan-pelatihan.	Memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti workshop atau pelatihan sejenisnya.	1	7
		4 Memupuk Evaluasi Diri	1. Menumbuhkan sikap refleksi diri.	Mendorong guru mengevaluasi diri selama proses dan setelah pembelajaran.	1	8
		5 Memupuk Kepercayaan Diri	1. Menumbuhkan sikap percaya diri.	Memotivasi guru dalam menumbuhkan sikap percaya diri pada setiap proses pembelajaran.	1	9

		6 Memupuk, mendorong, pengembangan inisiatif dan kreatifitas	1. Memupuk dan mendorong guru melakukan pembaharuan-pembaharuan.	Mendorong guru melakukan inisiatif pembaharuan (inovasi) untuk meningkatkan kualitas dan mutu pembelajaran.	1	10
2	Kompetensi Guru (X2) Teori: Marselus R. Payong (2011)	1 Kompetensi pedagogik	1. Memahami karakteristik peserta didik.	Memahami latarbelakang sosial, karakteristik, dan keunikan dan potensi setiap peserta didik.	1	11
			2. Menguasai teori dan prinsip pembelajaran yang mendidik.	Memahami berbagai teori dan prinsip pembelajaran yang mendidik terkait mata pelajaran yang diampu. Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode dan teknik pembelajaran secara kreatif.	2	12,13
			3. Melaksanakan pembelajaran yang mendidik	Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap baik dikegiatan kelas maupun luar kelas. Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di dalam maupun diluar kelas dengan memperhatikan standar keamanan dan kenyamanan. Menggunakan media dan sumber belajar yang relevan untuk mencapai tujuan pembelajaran.	3	14,15, 16
			4. Memanfaatkan TIK untuk kepentingan belajar	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu	1	17
			5. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan	Menyediakan pembelajaran yang mendorong prestasi dan mengaktualisasikan potensi dan kreatifitasnya.	1	18

		berbagai potensinya			
		6. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik	Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam kegiatan pembelajaran	1	19
		7. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar	Menentukan aspek dan prosedur yang akan dinilai dalam proses pembelajaran pada mata pelajaran yang diampu. Menganalisis hasil penilaian, evaluasi proses dan hasil belajar.	2	20,21
		8. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	Menggunakan informasi hasil penilaian untuk menentukan ketuntasan belajar. Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan maupun untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.	2	22,23
		9. Melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.	Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan. Melakukan PTK untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.	3	24,25
	2 Kompetensi kepribadian	1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional.	Menghargai dan bersikap sesuai norma tanpa membeda-bedakan peserta didik.	1	26
		2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, teladan,	Berprilaku jujur, teladan, dewasa dan berwibawa bagi peserta didik.	3	27,28, 29

		dewasa dan berwibawa bagi peserta didik.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang tegas, manusiawi, diteladan, dewasa dan berwibawa bagi peserta didik.		
			Menunjukkan etos kerja, bertanggung jawab. Mandiri dan profesional.		
	3 Kompetensi Sosial	1. Bersikap inklusif dan bertindak objektif dan tidak diskriminatif dengan mempertimbangkan latar belakang, ras, agama, dan status sosial.	Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik dalam pembelajaran atas latar belakang, ras, agama, status sosial, jenis kelamin dan ekonominya .	1	30
		2. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.	Berkomunikasi dengan teman sejawat, komunitas ilmiah secara santun dan empatik. Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun dan empatik tentang program dan kemajuan pembelajaran. Mengikuti sertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan mengatasi kesulitan belajar peserta didik.	3	31,32, 33
		3. Beradaptasi ditempat tugas yang memiliki keragaman sosial budaya.	Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dan melaksanakan program mengembangkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.	1	34
		4. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain.	Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah dan komunitas lainnya terkait hasil-hasil inovasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.	1	35

		4 Kompetensi Profesional	1. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.	Memahami standar kompetensi, kompetensi dasar dan tujuan pembelajaran yang diampu.	1	36
			2. Mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif.	Memilih dan mengelolah materi pembelajaran yang diampun secara kreatif sesuai tingkat perkembangan peserta didik.	1	37
			3. Mengembangkan keprofesionalan dengan melakukan tindakan reflektif.	Melakukan refleksi dan memanfaatkan hasil refleksi terhadap kinerja untuk memanfaatkan keprofesionalan.	2	38,39
				Melakukan PTK untuk meningkatkan keprofesionalan.		
		4. Memanfaatkan TIK untuk pengembangan diri.	Memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan untuk pengembangan diri.	1	40	
3	Motivasi kerja Teori: McClelland (1961)	1 Kebutuhan akan berprestasi	1. Mengatur tugas dengan baik.	Menyelesaikankan tugas dengan baik untuk meraih prestasi kerja yang baik.	2	41,42
				Melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab.		
			2. Memiliki figur.	Bekerja dengan baik karena ada figure yang bisa dijadikan panutan.	1	43
			3. Menjaga citra.	Menjaga image sebagai guru agar bisa diterima oleh orang lain.	1	44
		4. Berpikir realistis untuk mencapai tujuan.	Berpikir yang realistis untuk mencapai tujuan.	1	45	
		2 Kebutuhan akan kekuasaan	1. Mempunyai pengaruh	Apa yang dikerjakan diikuti oleh rekan kerja yang lain.	1	46
2. Mengendalikan orang lain	Memberikan nasehat kepada sesama rekan kerja.	1	47			

			3. Suka memberi saran	Memberikan saran kepada sesama rekan kerja , dan saran tersebut diikuti oleh rekan kerja.	1	48
		3 Kebutuhan akan Afiliasi	1. Menjaga persahabatan	Menjaga hubungan pertemanan dengan rekan kerja dan saling memahami perasaan sesama rekan kerja.	1	49
			2. Bekerjasama	Tugas yang sulit dikerjakan sendiri akan dikerjakan bersama rekan kerja	1	50
			3. Ingin diterima orang lain	Menyesuaikan tindakan agar bisa diterima orang lain, status sebagai guru harus dijaga dalam bekerja.	1	51
4	Kinerja guru Teori: Barnawi & Mohammad Arifin (2012)	1 Merencanakan pembelajaran	1. Memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik.	Merumuskan tujuan dalam rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dengan memperhatikan karakteristik peserta didik.	1	52
			2. Menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir.	Menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir.	1	53
			3. Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif.	Merencanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa.	1	54
			4. Memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan.	Memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran.	1	55
		2 Melaksanakan Pembelajaran	1. Memulai pembelajaran dengan efektif.	Memulai pembelajaran dengan mengungkapkan tujuan pembelajaran kepada siswa.	1	56
			2. Menguasai materi pelajaran.	Menguasai materi pelajaran yang diajar.	1	57
			3. Menerapkan strategi pembelajaran yang efektif.	Menggunakan strategi pembelajaran yang menarik.	1	58

		memanfaatkan sumber belajar/media.	Memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran.	1	59
		4. Memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran.	Mendukung dan menerima inisiatif dari siswa.	1	60
		5. Menggunakan bahasa yang benar dan tepat.	Menggunakan bahasa yang mudah dipahami siswa.	1	61
		6. Mengakhiri pembelajaran dengan efektif.	Mengakhiri pelajaran dan mengaitkan satu materi dengan materi berikutnya.	1	62
	3 Menilai Hasil Pembelajaran	1. Merancang alat evaluasi.	Merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik.	1	63
		2. Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian.	Menggunakan berbagai metode penilaian untuk memantau kemajuan siswa.	1	64
		3. Memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya.	Memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik.	1	65
	4 Membimbing dan Melatih Peserta Didik	1. Bimbingan dan latihan pada kegiatan pembelajaran, kegiatan ini dilakukan secara menyatu dengan proses pembelajaran.	Melatih dan membimbing siswa dalam persiapan menghadapi ujian nasional.	1	66
		2. Bimbingan dan latihan pada kegiatan	Melatih dan membimbing siswa dalam persiapan menghadapi lomba.	2	67,68

			intrakurikuler, kegiatan ini terdiri dari remedial dan pengayaan sesuai mata pelajaran yang diampu guru.	Membimbing siswa dalam pengembangan diri melalui bimbingan konseling.		
			3. Bimbingan dan latihan pada kegiatan ekstrakurikuler, kegiatan ini bersifat pilihan dan wajib bagi siswa.	Membimbing siswa dalam pengembangan diri melalui ekstrakurikuler.	1	69



F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah variabel instrumen terkait dengan supervisi kepala madrasah, sertifikasi guru, motivasi kerja dan kinerja guru disusun maka instrumen tersebut terlebih dahulu diuji cobakan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitasnya.

1. Validitas

Instrumen yang telah disusun dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori tentang variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Oleh karenanya, sebuah instrumen harus memenuhi syarat validitas. Maka, sebelum digunakan untuk mengambil data penelitian maka instrumen tersebut harus diuji coba terlebih dahulu. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengungkap secara tepat data atau informasi dari suatu variabel yang akan diteliti dan mampu mengukur sebagaimana yang diinginkan.¹⁶¹

Dalam penelitian ini, uji coba dilakukan kepada guru selain sampel penelitian yang termasuk dalam populasi penelitian. Angket diuji cobakan kepada 50 responden guru yang termasuk dalam populasi. Jika hasil perhitungan terjadi t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka butir soal dinyatakan valid. Tetapi bila sebaliknya maka butir soal tersebut dinyatakan drop dan selanjutnya tidak digunakan dalam instrument penelitian.

Selanjutnya mengukur validitas instrument ini digunakan korelasi *product moment* correlation pada taraf signifikan dengan nilai probabilitas yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Penggunaan perhitungan *product moment* karena skala data

¹⁶¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, hlm, 145.

dalam penelitian ini termasuk interval dan pengukuran statistiknya adalah mean, deviasi standar, koefisien korelasi pearson (*product moment*).

Adapun rumus Product moment yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N\sum Y^2 - \sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Korelasi product moment

N : Jumlah responden atau sampel

X : Jumlah jawaban variabel X

Y : Jumlah jawaban variabel Y

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS(*Statistical Product and Service Solutions*) for Windows 16,0. Kriteria validitas adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas sebagaimana yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Item dalam angket dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari Corrected item-total Correation besar dari ($>$) r_{tabel} .

Berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan peneliti terhadap 49 responden guru, maka diketahui bahwa kuesioner supervisi kepala madrasah yang disebar oleh peneliti yang berjumlah total 10 item yang dinyatakan valid 10 item. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji coba instrumen supervisi kepala madrasah adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas
Variabel Supervisi Kepala Madrasah (X₁)

Item	r _{tabel}	r _{hitung}	Status	Keterangan
Item 1	0,281	0,480	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 2		0,543	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 3		0,619	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 4		0,716	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 5		0,789	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 6		0,672	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 7		0,671	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 8		0,743	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 9		0,571	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 10		0,637	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}

Sedangkan hasil uji coba untuk variabel kompetensi guru yang telah dilakukan kepada 49 responden diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 3.4
Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas
Variabel Kompetensi Guru (X₂)

Item	r _{tabel}	r _{hitung}	Status	Keterangan
Item 1	0,281	0,411	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 2		0,557	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 3		0,688	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 4		0,698	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 5		0,622	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 6		0,241	Tidak Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 7		0,502	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 8		0,528	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 9		0,542	Valid	r _{hitung} < r _{tabel}
Item 10		0,716	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 11		0,558	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 12		0,062	Tidak Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 13		0,531	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 14		0,670	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 15		0,136	Tidak Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 16		0,538	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 17		0,696	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 18		0,588	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}
Item 19		0,680	Valid	r _{hitung} > r _{tabel}

Item 20	0,576	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 21	0,472	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 22	0,497	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 23	0,108	Tidak Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 24	0,484	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 25	0,651	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 26	0,649	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 27	0,737	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 28	0,690	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 29	0,203	Tidak Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 30	0,662	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$

Berdasarkan hasil uji coba angket di atas, maka diketahui bahwa kuesioner skala kompetensi guru yang disebarakan oleh peneliti yang berjumlah total 30 item yang dinyatakan valid 25 item.

Sedangkan hasil uji coba kuesioner item motivasi kerja yang disebarakan oleh peneliti yang berjumlah total 11 item, dinyatakan valid 11 item. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji coba instrumen motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas
Variabel Motivasi Kerja (Z)

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Status	Keterangan
Item 1	0,281	0,654	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 2		0,588	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 3		0,504	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 4		0,667	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 5		0,651	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 6		0,714	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 7		0,610	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 8		0,525	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 9		0,551	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 10		0,421	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 11		0,621	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$

Sedangkan hasil uji coba kuesioner item kinerja guru yang disebarakan oleh peneliti yang berjumlah total 18 item, dinyatakan valid 17 item. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji coba instrumen kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas
Variabel Kinerja Guru(Y)

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Status	Keterangan
Item 1	0,281	0,750	Valid	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$
Item 2		0,725	Valid	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$
Item 3		0,671	Valid	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$
Item 4		0,590	Valid	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$
Item 5		0,469	Valid	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$
Item 6		0,596	Valid	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$
Item 7		0,736	Valid	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$
Item 8		0,499	Valid	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$
Item 9		0,493	Valid	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$
Item 10		0,632	Valid	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$
Item 11		0,719	Valid	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$
Item 12		0,705	Valid	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$
Item 13		0,716	Valid	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$
Item 14		0,605	Valid	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$
Item 15		0,333	Valid	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$
Item 16		0,283	Valid	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$
Item 17		0,267	Tidak Valid	$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$
Item 18		0,389	Valid	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$

a. Realibilitas

Reliabilitas pada suatu instrumen merujuk pada adanya kepercayaan pada instrumen untuk bisa digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah dinyatakan sudah baik. Sebagaimana yang diungkap oleh Arikunto bahwa instrumen yang dinyatakan baik dan reliabel dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.¹⁶²

¹⁶² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, hlm, 178.

Koefisien reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan responden. Reliabilitas instrumen dengan *skala kiraan frekuensi verbal* menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Koefisien reliabilitas instrumen yang dihasilkan merupakan nilai tingkatan reliabilitas instrumen penelitian tersebut, atau disebut presentase tingkat keterhandalan instrumen. Adapun rumus perhitungan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach adalah sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r : Reliabilitas Instrumen

k : Jumlah item kuesioner

σ_t^2 : Varian total

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian item

Pengujian reliabilitas angket yang dilakukan secara bersama-sama dengan validitas melalui SPSS versi 16,0 dengan metode *Alpha Cronbachs*. Berikut ini besaran *alpha cronbachs* yang diperoleh dari uji coba instrumen.

Tabel 3.7
Ringkasan Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Cronbach Alpha
1	Supervisi Kepala Madrasah	0,843
2	Kompetensi Guru	0,939
3	Motivasi Kerja	0,810
4	Kinerja Guru	0,879

Berdasarkan hasil uji coba instrumen di atas diperoleh nilai r alpha yang dihasilkan bernilai positif dan lebih besar dari r tabel (0,281) sehingga dapat

dinyatakan bahwa instrumen variabel mempunyai tingkat keterhandalan dan bisa digunakan sebagai alat ukur.

2. Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel, pengaruh langsung maupun tidak langsung.¹⁶³ Menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS v16/PLS, dengan ketentuan uji F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 yang dimunculkan kode (sig. T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.¹⁶⁴

Tahapan dalam melakukan analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menurut Solimun dalam Sani dan Maharani¹⁶⁵ adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori pada diagram jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:
 - a). Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (supervisi kepala madrasah dan kompetensi guru) terhadap variabel terikat (kinerja guru).

¹⁶³Achmad Maharani dan Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Malang: UIN Maliki Press, 2013), hlm, 74.

¹⁶⁴Maharani, hlm, 74.

¹⁶⁵Sani dan Maharani, hlm, 74.

- b). Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (supervisi kepala madrasah dan kompetensi guru) terhadap variabel terikat (kinerja guru) melalui variabel intervening (motivasi kerja).

Dari diagram jalur tersebut didapatkan persamaan strukturalnya yaitu terdapat dua kali pengujian regresi sebagai berikut:

a). Pengaruh Langsung : $Z = a + B_1X$

b). Pengaruh Tidak Langsung : $Y = a + B_1X + B_2Z$

Keterangan:

Y : Variabel *dependen* yaitu Kinerja Guru

Z : Variabel *intervening* yaitu Motivasi Kerja

B₁ : Koefisien regresi

a : Koefisien konstanta

X : Variabel *independen* (variabel bebas) yaitu Supervisi Kepala Madrasah dan Kompetensi Guru

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasari *path analysis* sebagai berikut:

- a). Pengaruh antar variabel bersifat linear dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
- b). Hanya model rekursi yang dapat dipertimbangkan yaitu system aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
- c). Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
- d). Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran valid dan reliabel).
- e). Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

3. Untuk pengujian model, menggunakan *triming*, baik untuk uji reliabilitas konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru:

- a) Pengaruh langsung supervisi kepala madrasah (X₁) ke kinerja guru (Y)=P₁
- b) Pengaruh langsung kompetensi guru (X₂) ke kinerja guru (Y)=P₂
- c) Pengaruh langsung supervisi kepala madrasah (X₁) ke motivasi kerja (Z) =P₃
- d) Pengaruh langsung kompetensi guru (X₂) ke motivasi kerja (Z)=P₄
- e) Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru=P₅
- f) Pengaruh tidak langsung supervisi kepala madrasah (X₁) terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (Z)=P₁ x P₅
- g) Pengaruh tidak langsung kompetensi guru (X₂) terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (Z) =P₂ x P₅
- h) Pengaruh total X₁=P₃ + (P₁xP₅)
- i) Pengaruh total X₂=P₄ +(P₂xP₅)

Pengaruh secara langsung terjadi apabila satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel. Pengaruh tidak langsung terjadi jika ada variabel ketiga yang memediasi variabel ini.

4. Interpretasi hasil analisis.

- a. Pengertian Analisis Jalur(*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari

analisis jalur (*regression is special case of path analysis*).¹⁶⁶ Model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).¹⁶⁷

b. Manfaat *Path Analysis* (Analisis Jalur)

Manfaat lain model *path analysis* adalah untuk: 1) penjelasan (*explanation*) terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti, 2) prediksi nilai variabel terikat (Y) berdasarkan nilai variabel bebas (X) prediksi dengan *path analysis* ini bersifat kualitatif dan 3) faktor determinan yaitu penentu variabel bebas (X) mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel.¹⁶⁸

c. Asumsi-asumsi *Path Analysis* (Analisis Jalur)

Pengguna analisis jalur dalam analisis data penelitian didasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut: 1) Hubungan antar variabel yang akan dianalisis berbentuk linear, aditif, dan kausal; 2) Hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak arah kausalitas yang berbalik; 3) Variabel terikat (endogen) minimal dalam skala ukur interval dan ratio; 4) Menggunakan sampel *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel; 5) *Observed Variables* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan *reliable*) artinya variabel yang diteliti

¹⁶⁶Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm, 297.

¹⁶⁷Riduwan dan Engkos, *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*, (Bandung: Alfabeta), Cet ke 5, 2013, hlm, 2.

¹⁶⁸Riduwan,,,

dapat diobservasi secara langsung; 6) Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan artinya model teori yang dikaji dan diuji dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti¹⁶⁹.



¹⁶⁹ Riduwan dan Engkos..., hlm, 3.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini dijadikan bahan acuan dalam proses penguraian kecenderungan jawaban dari responden untuk setiap variabel, baik mengenai supervisi kepala madrasah, kompetensi guru, motivasi kerja dan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang. Penelitian ini mengambil sampel 49 orang guru.

1. Supervisi Kepala Madrasah

Instrumen yang digunakan untuk mengukur supervisi kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang berupa angket yang terdiri dari 10 item pernyataan, yang mana masing-masing item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Dengan demikian, skor total harapan terendah adalah 1 dan skor tertinggi yaitu 5.

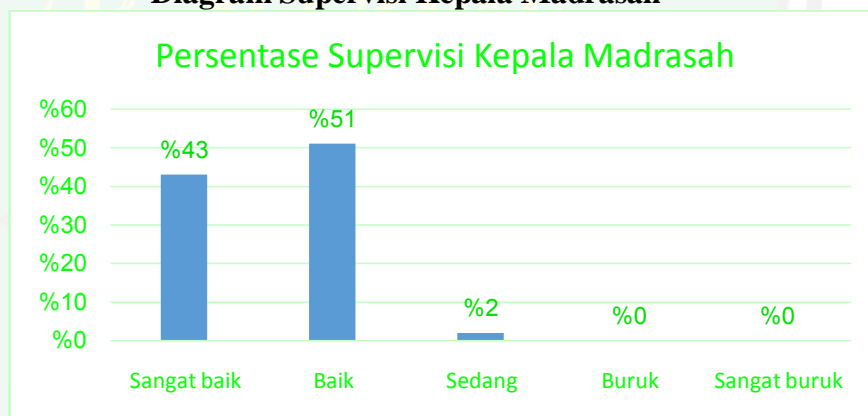
Cara untuk melihat skor harapan tertinggi adalah dengan cara mengalikan skor tertinggi dengan jumlah item pertanyaan, sehingga untuk variabel supervisi kepala madrasah skor tertinggi adalah $5 \times 10 = 50$. Sedangkan untuk skor harapan terendah dengan cara mengalikan skor terendah dengan jumlah item, dan skor terendah dalam instrumen yaitu 1. Jadi skor terendah untuk variabel supervisi kepala sekolah adalah $1 \times 10 = 10$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat kita tentukan interval antar kelas yang menggambarkan supervisi kepala madrasah, yaitu: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Cara untuk menghitung panjang kelas interval adalah skor tertinggi dikurangi skor terendah ditambah 1 dan hasilnya dibagi 5. Jadi interval antar kelas untuk variabel supervisi kepala madrasah adalah sebagai berikut: $((50 - 10) + 1) : 5 = 8,2$ dibulatkan menjadi 8.

Tabel 4.1
Deskripsi Supervisi Kepala Madrasah

No	Klasifikasi	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	42-50	23	47%
2	Baik	34-41	25	51%
3	Sedang	26-33	1	2%
4	Buruk	18-25	0	0%
5	Sangat buruk	10-17	0	0%
Jumlah			49	100%

Grafik 4.1
Diagram Supervisi Kepala Madrasah



Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana gambar di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 23 responden (47%) dalam kategori mempunyai tingkat supervisi kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang kategori sangat baik, 25 responden (51%) dalam kategori baik, dan 1 responden (2%) menyatakan dalam kategori sedang. Jadi, hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan

bahwa supervisi kepala madrasah dikategorikan baik sehingga dapat dikatakan bahwa supervisi kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang sudah baik dan perlu ditingkatkan.

Sedangkan persentase tabulasi jawaban dari variabel supervisi kepala madrasah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2:
Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner
Supervisi Kepala Madrasah

No	Indikator	Skor 5		Skor 4		Skor 3		Skor 2		Skor 1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mengidentifikasi kebutuhan guru sebelum, selama dan setelah proses pembelajaran.	13	27%	33	67%	3	6%	0	0%	0	0%
2	Mengidentifikasi tugas-tugas guru dalam persiapan, pelaksanaan maupun evaluasi proses pembelajaran.	13	27%	30	61%	6	12%	0	0%	0	0%
3	Mengidentifikasi hasil-hasil pembelajaran yang telah dilakukan guru.	15	31%	23	47%	11	22%	0	0%	0	0%
4	Mengobservasi kegiatan-kegiatan pembelajaran di kelas.	12	24%	30	61%	7	14%	0	0%	0	0%
5	Mengerti keadaan atau kemampuan guru dalam proses pembelajaran.	16	33%	29	59%	4	8%	0	0%	0	0%
6	Memahami problem yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran.	14	29%	33	67%	2	4%	0	0%	0	0%
7	Memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti workshop atau pelatihan sejenisnya	14	29%	29	59%	5	10%	1	2%	0	0%
8	Mendorong guru mengevaluasi diri selama proses dan setelah pembelajaran	13	27%	32	65%	4	8%	0	0%	0	0%
9	Memotivasi guru dalam menumbuhkan sikap percaya diri pada setiap proses pembelajaran	14	29%	28	57%	7	14%	0	0%	0	0%
10	Mendorong guru melakukan inisiatif pembaharuan (inovasi) untuk meningkatkan kualitas dan mutu pembelajaran	12	24%	33	67%	4	8%	0	0%	0	0%

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana tabel di atas, maka tanggapan responden terhadap kuesioner variabel supervisi kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Pernyataan nomor 1, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwamengidentifikasi kebutuhan guru sebelum, selama dan setelah proses pembelajaran dengan kriteria selalu sebanyak 13 guru (27%), sering sebanyak 33 guru(67%), kadang-kadang sebanyak 3 guru (6%), dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
2. Pernyataan nomor 2, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwamengidentifikasi tugas-tugas guru dalam persiapan, pelaksanaan maupun evaluasi proses pembelajarandengan kriteria selalu sebanyak 13 guru (27%), sering sebanyak 30 guru(61%), kadang-kadang sebanyak 6 guru (12%), dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
3. Pernyataan nomor 3, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwamengidentifikasi hasil-hasil pembelajaran yang telah dilakukan guru dengan kriteria selalu sebanyak 15 guru (31%), sering sebanyak 23 guru(47%), kadang-kadang sebanyak 11 guru (22%), dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
4. Pernyataan nomor 4, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwamengobservasikegiatan-kegiatan pembelajaran di kelasdengan kriteria selalu sebanyak 12 guru (24%), sering sebanyak 30 guru (61%), kadang-kadang sebanyak 7 guru (14%), dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
5. Pernyataan nomor 5, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwamengerti keadaan atau kemampuan guru dalam proses pembelajarandengan kriteria selalu sebanyak 16 guru (33%), sering sebanyak 29 guru (59%), kadang-

kadang sebanyak 4 guru (8%), dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.

6. Pernyataan nomor 6, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa memahami problem yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran dengan kriteria selalu sebanyak 14 guru (29%), sering sebanyak 33 guru (67%), kadang-kadang sebanyak 2 guru (4%), dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
7. Pernyataan nomor 7, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti workshop atau pelatihan sejenisnya dengan kriteria selalu sebanyak 14 guru (29%), sering sebanyak 29 guru (59%), kadang-kadang sebanyak 5 guru (10%), jarang sebanyak 1 guru (2%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah.
8. Pernyataan nomor 8, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa mendorong guru mengevaluasi diri selama proses dan setelah pembelajaran dengan kriteria selalu sebanyak 13 guru (27%), sering sebanyak 32 guru (65%), kadang-kadang sebanyak 4 guru (8%), dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
9. Pernyataan nomor 9, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa memotivasi guru dalam menumbuhkan sikap percaya diri pada setiap proses pembelajaran dengan kriteria selalu sebanyak 14 guru (29%), sering sebanyak 28 guru (57%), kadang-kadang sebanyak 7 guru (14%), dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.

10. Pernyataan nomor 10, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa mendorong guru melakukan inisiatif pembaharuan (inovasi) untuk meningkatkan kualitas dan mutu pembelajaran dengan kriteria selalu sebanyak 12 guru (24%), sering sebanyak 33 guru (67%), kadang-kadang sebanyak 4 guru (8%), dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.

2. Kompetensi Guru

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah 1 Kota Malang berupa angket yang terdiri dari 33 item pernyataan. Setiap item yang ada dalam angket diberi skor dengan skala 1-5, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

Cara untuk melihat skor harapan tertinggi adalah dengan cara mengalikan skor tertinggi dengan jumlah item pertanyaan, sehingga untuk variabel kompetensi guru skor tertinggi adalah $5 \times 25 = 125$. Sedangkan untuk skor harapan terendah dengan cara mengalikan skor terendah dengan jumlah item, dan skor terendah dalam instrumen yaitu 1. Jadi skor terendah untuk variabel kompetensi guru adalah $1 \times 25 = 25$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat kita tentukan interval antar kelas yang menggambarkan kompetensi guru, yaitu: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Cara untuk menghitung panjang kelas interval adalah skor tertinggi dikurangi skor terendah ditambah 1 dan hasilnya dibagi 5. Jadi interval antar kelas untuk variabel kompetensi guru adalah sebagai berikut: $((125 - 25) + 1) : 5 = 20,2$ (dibulatkan menjadi 20).

Tabel 4.3:
Deskripsi Kompetensi Guru

No	Klasifikasi	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	105-125	32	65%
2	Baik	85-104	17	35%
3	Sedang	65-84	0	0%
4	Buruk	45-64	0	0%
5	Sangat buruk	25-44	0	0%
Jumlah			49	100%

Grafik 4.2
Diagram Kompetensi Guru



Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana gambar di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 32 responden (65%) dalam kategori mempunyai tingkat kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang kategori sangat baik, dan 17 responden (35%) dalam kategori baik. Jadi, hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa kompetensi guru dikategorikan sangat baik sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang sudah baik dan perlu dipertahankan.

Sedangkan persentase tabulasi jawaban dari variabel kompetensi guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4:
Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner Kompetensi Guru

No	Indikator	Skor 5		Skor 4		Skor 3		Skor 2		Skor 1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memahami latarbelakang sosial, karakteristik, keunikan dan potensi setiap peserta didik.	12	24%	34	69%	3	6%	0	0%	0	0%
2	Memahami berbagai teori dan prinsip pembelajaran yang mendidik terkait mata pelajaran yang diampu.	17	35%	55	27%	5	10%	0	0%	0	0%
3	Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode dan teknik pembelajaran secara kreatif.	13	27%	32	65%	4	8%	0	0%	0	0%
4	Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap baik dikegiatan kelas maupun luar.	16	33%	32	65%	1	2%	0	0%	0	0%
5	Melaksanakan pembelajaran yang mendidik didalam maupun diluar kelas dengan memperhatikan standar keamanan dan kenyamanan.	24	49%	20	41%	4	8%	1	2%	0	0%
6	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu.	15	31%	29	59%	5	10%	0	0%	0	0%
7	Menyediakan pembelajaran yang mendorong prestasi dan mengaktualisasikanpotensi dan kreatifitasnya.	10	20%	34	69%	5	10%	0	0%	0	0%
8	Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam kegiatan pembelajaran.	23	47%	26	53%	0	0%	0	0%	0	0%
9	Menentukan aspek dan prosedur yang akan dinilai dalam proses pembelajaran pada mata pelajaran yang diampu.	22	45%	25	51%	2	4%	0	0%	0	0%
10	Menganalisis hasil penelitian, evaluasi proses dan hasil belajar.	13	27%	35	71%	1	2%	0	0%	0	0%
11	Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan maupun untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.	21	43%	25	51%	1	2%	0	0%	0	0%
12	Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan.	15	31%	27	55%	7	14%	0	0%	0	0%
13	Menghargai dan bersikap sesuai norma tanpa membeda-bedakan peserta didik.	32	65%	16	33%	1	2%	0	0%	0	0%
14	Berprilaku jujur, teladan, dewasa dan berwibawa bagi peserta didik.	29	59%	19	39%	1	2%	0	0%	0	0%
15	Menampilkan diri sebagai pribadi yang tegas, manusiawi, teladan, dewasa dan berwibawa bagi peserta didik	25	51%	23	47%	1	2%	0	0%	0	0%
16	Menunjukkan etos kerja, bertanggung jawab, mandiri dan profesional.	26	53%	22	45%	1	2%	0	0%	0	0%
17	Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik dalam pembelajaran atas latar belakang, ras, agama, status sosial, jenis kelamin dan ekonominya.	26	53%	21	43%	2	4%	0	0%	0	0%
18	Berkomunikasi dengan teman sejawat, komunitas ilmiah secara santun dan empatik.	17	35%	31	63%	1	2%	0	0%	0	0%
19	Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun dan empatik tentang program dan kemajuan pembelajaran.	22	45%	22	45%	5	10%	0	0%	0	0%
20	Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dan melaksanakan program mengembangkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.	14	29%	27	55%	8	16%	0	0%	0	0%
21	Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah dan komunitas lainnya terkait hasil-hasil inovasi	14	29%	30	61%	5	10%	0	0%	0	0%

	pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.										
22	Memahami standar kompetensi, kompetensi dasar dan tujuan pembelajaran yang diampu.	27	55%	22	45%	0	0%	0	0%	0	0%
23	Memilih dan mengolah materi pembelajaran yang diampu secara kreatif sesuai tingkat perkembangan peserta didik.	20	41%	29	59%	0	0%	0	0%	0	0%
24	Melakukan refleksi dan memanfaatkan hasil refleksi terhadap kinerja untuk memanfaatkan keprofesionalan.	12	24%	31	63%	6	12%	0	0%	0	0%
25	Memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam berkomunikasi dan untuk pengembangan diri.	16	33%	25	51%	8	16%	0	0%	0	0%

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap kuesioner variabel kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang sebagai berikut:

1. Pernyataan nomor 1, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa memahami latarbelakang sosial, karakteristik, keunikan dan potensi setiap peserta didik dengan kriteria selalu sebanyak 12 guru (24%), sering sebanyak 34 guru (69%), kadang-kadang sebanyak 3 guru (6%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
2. Pernyataan nomor 2, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwamemahami berbagai teori dan prinsip pembelajaran yang mendidik terkait mata pelajaran yang diampu dengan kriteria selalu sebanyak 17 guru (35%), sering sebanyak 27 guru (55%), kadang-kadang sebanyak 5guru (10%)dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
3. Pernyataan nomor 3, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode dan teknik pembelajaran secara kreatifdengan kriteria selalu sebanyak 13 guru (27%), sering sebanyak

32 guru (65%), kadang-kadang sebanyak 4 guru (8%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.

4. Pernyataan nomor 4, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwamenyusun rancangan pembelajaran yang lengkap baik dikegiatan kelas maupun luardengan kriteria selalu sebanyak 16 guru (33%), sering sebanyak 32 guru (65%), kadang-kadang sebanyak 1 guru (2%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
5. Pernyataan nomor 5, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwamelaksanakan pembelajaran yang mendidik didalam maupun diluar kelas dengan memperhatikan standar keamanan dan kenyamanan dengan kriteria selalu sebanyak 24 guru (49%), sering sebanyak 20 guru (41%), kadang-kadang sebanyak 4 guru (8%), jarang sebanyak 1 guru (2%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah.
6. Pernyataan nomor 6, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwamereka memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampudengan kriteria selalu sebanyak 15 guru (31%),sering sebanyak 29 guru (59%), kadang-kadang sebanyak 5 guru (10%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
7. Pernyataan nomor 7, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa menyediakan pembelajaran yang mendorong prestasi dan mengaktualisasikanpotensi dan kreatifitasnya dengan kriteria selalu sebanyak 10 guru (20%), sering sebanyak 34 guru (69%), kadang-kadang sebanyak 5 guru (10%), dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.

8. Pernyataan nomor 8, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam kegiatan pembelajaran dengan kriteria selalu sebanyak 23 guru (47%), sering sebanyak 26 guru (53%) dan tidak ada responden yang menjawab kadang-kadang, jarang dan tidak pernah.
9. Pernyataan nomor 9, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa menentukan aspek dan prosedur yang akan dinilai dalam proses pembelajaran pada mata pelajaran yang diampu dengan kriteri selalu sebanyak 22 guru (45%), sering sebanyak 25 guru (51%), kadang-kadang sebanyak 2 guru (4%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
10. Pernyataan nomor 10, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa menganalisis hasil penelitian, evaluasi proses dan hasil belajar dengan kriteria selalu sebanyak 13 guru (27%), sering sebanyak 35 guru (71%), kadang-kadang sebanyak 1 guru (2%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
11. Pernyataan nomor 11, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan maupun untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dengan kriteria selalu sebanyak 21 guru (43%), sering sebanyak 25 guru (51%), kadang-kadang sebanyak 1 guru (2%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
12. Pernyataan nomor 12, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah

dilaksanakan dengan kriteria selalu sebanyak 15 guru (31%), sering sebanyak 27 guru (55%), kadang-kadang sebanyak 7 guru (14%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.

13. Pernyataan nomor 13, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa menghargai dan bersikap sesuai norma tanpa membedakan peserta didik dengan kriteria selalu sebanyak 32 guru (65%), sering sebanyak 16 guru (33%), kadang-kadang sebanyak 1 guru (2%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
14. Pernyataan nomor 14, tanggapan dari 49 guru, sebanyak 29 guru (59%) mengatakan sangat setuju mereka berperilaku jujur, teladan, dewasa dan berwibawa bagi peserta didik, sebanyak 19 guru (39%) mengatakan setuju, dan 1 guru (2%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
15. Pernyataan nomor 15, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa menampilkan diri sebagai pribadi yang tegas, manusiawi, teladan, dewasa dan berwibawa bagi peserta didik dengan kriteria selalu sebanyak 25 guru (51%), sering sebanyak 23 guru (47%), kadang-kadang sebanyak 1 guru (2%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
16. Pernyataan nomor 16, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa menunjukkan etos kerja, bertanggung jawab, mandiri dan profesional dengan kriteria selalu sebanyak 26 guru (53%), sering sebanyak 22 guru (45%), kadang-kadang sebanyak 1 guru (2%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.

17. Pernyataan nomor 17, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa, dengan kriteria selalu sebanyak 26 guru (53%) bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik dalam pembelajaran atas latar belakang, ras, agama, status sosial, jenis kelamin dan ekonominya, sebanyak 21 guru (43%), kadang-kadang sebanyak 2 guru (4%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
18. Pernyataan nomor 18, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwaberkomunikasi dengan teman sejawat, komunitas ilmiah secara santun dan empatik dengan kriteria selalu sebanyak 17 guru (35%), sering sebanyak 31 guru (63%), kadang-kadang sebanyak 1 guru (2%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
19. Pernyataan nomor 19, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwaberkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun dan empatik tentang program dan kemajuan pembelajaran dengan kriteria selalu sebanyak 22 guru (45%), sering sebanyak 22 guru (45%), kadang-kadang sebanyak 5 guru (10%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
20. Pernyataan nomor 20, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwaberadaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dan melaksanakan program mengembangkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan dengan kriteria selalusebanyak 14 guru (29%), sering sebanyak 27 guru (55%), kadang-kadang sebanyak 8 guru (16%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.

21. Pernyataan nomor 21, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah dan komunitas lainnya terkait hasil-hasil inovasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dengan kriteria selalusebanyak 14 guru (29%), sering sebanyak 30 guru (61%), kadang-kadang sebanyak 5 guru (10%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
22. Pernyataan nomor 22, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa memahami standar kompetensi, kompetensi dasar dan tujuan pembelajaran yang diampudengan kriteria selalusebanyak 27guru (55%), sering sebanyak 22 guru (45%) dan tidak ada responden yang menjawab kadang-kadang, jarang dan tidak pernah.
23. Pernyataan nomor 23, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa mengatakan sangat setuju mereka memilih dan mengolah materi pembelajaran yang diampu secara kreatif sesuai tingkat perkembangan peserta didik dengan kriteria selalusebanyak 20 guru (41%), dan 29 guru (59%), dan tidak ada responden yang menjawab kadang-kadang, jarang dan tidak pernah.
24. Pernyataan nomor 24, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa mengatakan sangat setuju mereka melakukan refleksi dan memanfaatkan hasil refleksi terhadap kinerja untuk memanfaatkan keprofesionalandengan kriteria selalu sebanyak 12 guru (24%), sering sebanyak 31 guru (63%), kadang-kadang sebanyak 6 guru (12%) dan tidak ada responden yang menjawab, jarang dan tidak pernah.

25. Pernyataan nomor 25, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam berkomunikasi dan untuk pengembangan diri dengan kriteria selalusebanyak 16 guru (33%), sering sebanyak 25 guru (51%), kadang-kadang sebanyak 8 guru (16%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.

3. Motivasi Kerja

Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang berupa angket yang terdiri dari 8 item pertanyaan. Setiap item yang ada dalam angket diberi skor dengan skala 1-5, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

Cara untuk melihat skor harapan tertinggi adalah dengan cara mengalikan skor tertinggi dengan jumlah item pertanyaan, sehingga untuk variabel motivasi kerja guru skor tertinggi adalah $5 \times 11 = 55$. Sedangkan untuk skor harapan terendah dengan cara mengalikan skor terendah dengan jumlah item, dan skor terendah dalam instrumen yaitu 1. Jadi skor terendah untuk variabel lingkungan kerja adalah $1 \times 11 = 11$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat kita tentukan interval antar kelas yang menggambarkan motivasi kerja, yaitu: sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Cara untuk menghitung panjang kelas interval adalah skor tertinggi dikurangi skor terendah ditambah 1 dan hasilnya dibagi 5. Jadi interval antar kelas untuk variabel lingkungan kerja guru adalah sebagai berikut: $((55 - 11) + 1) : 5 = 9$.

Tabel 4.5
Deskripsi Motivasi Kerja

No	Klasifikasi	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	47-55	21	43%
2	Baik	38-46	25	52%
3	Sedang	29-37	3	6%
4	Buruk	20-28	0	0%
5	Sangat buruk	11-19	0	0%
Jumlah			49	100%

Distribusi di atas dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:

Grafik 4.3
Motivasi Kerja



Berdasarkan hasil pengelolaan data sebagaimana gambar di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 21 responden (43%) dalam kategori mempunyai motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang sangat baik, dan 25 responden (52%) dalam kategori baik, dan 3 responden (6%) dalam kategori sedang. Jadi hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa motivasi kerja dikategorikan baik sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang dalam kondisi yang baik dan perlu dipertahankan.

Sedangkan persentase tabulasi jawaban dari variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner Motivasi Kerja

No	Indikator	Skor 5		Skor 4		Skor 3		Skor 2		Skor 1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Menyelesaikan tugas dengan baik untuk meraih prestasi kerja yang baik.	24	49%	19	39%	5	10%	1	2%	0	0%
2	Melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab.	25	51%	14	29%	0	0%	0	0%	0	0%
3	Bekerja dengan baik karena ada figure yang bisa dijadikan panutan.	15	31%	31	63%	0	0%	0	0%	0	0%
4	Menjaga image sebagai guru agar bisaditerima oleh orang lain.	22	45%	18	37%	9	18%	0	0%	0	0%
5	Berpikir realistis dalam mencapai tujuan.	20	41%	26	53%	3	6%	0	0%	0	0%
6	Apa yang saya kerjakan diikuti oleh rekan kerja yang lain.	7	14%	20	41%	17	35%	5	10%	0	0%
7	Memberikan nasehat kepada sesama rekan kerja.	10	20%	25	51%	13	27%	1	2%	0	0%
8	Memberikan saran kepada sesama rekan kerja dan saran tersebut diikuti oleh rekan kerja.	15	31%	21	43%	12	24%	1	2%	0	0%
9	Menjaga hubungan pertemanan dengan rekan kerja dan saling memahami perasaan sesama rekan kerja.	22	45%	23	47%	4	8%	0	0%	0	0%
10	Tugas yang tidak dapat saya kerjakan sendiri akan dikerjakan bersama rekan kerja.	15	31%	25	51%	9	18%	0	0%	0	0%
11	Menyesuaikan tindakan agar bisa diterima orang lain, status sebagai guru harus dijaga dalam bekerja.	23	47%	21	43%	5	10%	0	0%	0	0%

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap kuesioner variabel motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang sebagai berikut:

1. Pernyataan nomor 1, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwamenyelesaikan tugas dengan baik untuk meraih prestasi kerja yang baikdengan kriteria selalusebanyak 24 guru (49%), sering sebanyak 19guru (39%), kadang-kadang sebanyak 5 guru (10%), sebanyak 1 guru (2%) dan tidak ada responden yang menjawab dan tidak pernah.

2. Pernyataan nomor 1, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab dengan kriteria selalusebanyak 25 guru (51%), sering sebanyak 14 guru (29%) dan tidak ada responden yang menjawab kadang-kadang, jarang dan tidak pernah.
3. Pernyataan nomor 3, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa bekerja dengan baik karena ada figure yang bisa dijadikan panutan dengan kriteria selalusebanyak 15 guru (31%), sering sebanyak 31 guru (63%) dan tidak ada responden yang menjawab kadang-kadang, jarang dan tidak pernah.
4. Pernyataan nomor 4, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa menjaga image sebagai guru agar bisa diterima oleh orang lain dengan kriteria selalusebanyak 22 guru (45%), sering sebanyak 18 guru (37%), kadang-kadang sebanyak 9 guru (18%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
5. Pernyataan nomor 5, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa berpikir realistis dalam mencapai tujuan dengan kriteria selalusebanyak 20 guru (41%), sering sebanyak 26 guru (53%), kadang-kadang sebanyak 3 guru (6%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
6. Pernyataan nomor 6, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa apa yang dikerjakan diikuti oleh rekan kerja yang lain dengan kriteria selalusebanyak 7 guru (14%), sering sebanyak 20 guru (41%), kadang-kadang sebanyak 17 guru (35%), jarang sebanyak 5 guru (10%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah.

7. Pernyataan nomor 7, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwamengatakan sangat setuju bahwa memberikan nasehat kepada sesama rekan kerjadengan kriteria selalusebanyak 10 guru (20%), sering sebanyak 25 guru (51%), kadang-kadang sebanyak 13 guru (27%), jarang sebanyak 1 guru (2%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah.
8. Pernyataan nomor 8, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwamemberikan saran kepada sesama rekan kerja dan saran tersebut diikuti oleh rekan kerjadengan kriteria selalusebanyak 15 guru (31%), sering sebanyak 21 guru (43%), kadang-kadang sebanyak 12guru (24%), jarang sebanyak 1 guru (2%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah.
9. Pernyataan nomor 9, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwamenjaga hubungan pertemanan dengan rekan kerja dan saling memahami perasaan sesama rekan kerja, status sebagai guru harus dijaga dalam bekerja dengan kriteria selalusebanyak 22 guru (45%), sering sebanyak 23 guru (47%), kadang-kadang sebanyak 4 guru (8%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
10. Pernyataan nomor 10, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwatugas yang tidak dapat saya kerjakan sendiri akan dikerjakan bersama rekan kerjadengan kriteria selalusebanyak 15 guru (31%), sering sebanyak 25 guru (51%), kadang-kadang sebanyak 9 guru (18%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
11. Pernyataan nomor 11, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwamenyesuaikan tindakan agar bisa diterima orang lain, status sebagai

guru harus dijaga dalam bekerjadengan kriteria selalusebanyak 23 guru (47%), sering sebanyak 21 guru (43%), kadang-kadang sebanyak 5 guru (10%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.

4. Kinerja Guru

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang berupa angket yang terdiri dari 17 item pernyataan. Setiap item yang ada dalam angket diberi skor dengan skala 1-5, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

Cara untuk melihat skor harapan tertinggi adalah dengan cara mengalikan skor tertinggi dengan jumlah item pertanyaan, sehingga untuk variabel kinerja guru skor tertinggi adalah $5 \times 17 = 85$. Sedangkan untuk skor harapan terendah dengan cara mengalikan skor terendah dengan jumlah item, dan skor terendah dalam instrumen yaitu 1. Jadi skor terendah untuk variabel kinerja guru adalah $1 \times 17 = 17$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat kita tentukan interval antar kelas yang menggambarkan kinerja guru, yaitu: sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Cara untuk menghitung panjang kelas interval adalah skor tertinggi dikurangi skor terendah ditambah 1 dan hasilnya dibagi 5. Jadi interval antar kelas untuk variabel kinerja guru adalah sebagai berikut: $((85 - 17) + 1) : 5 = 13,8$ (dibulatkan jadi 14).

Tabel 4.7
Deskripsi Kinerja Guru

No	Klasifikasi	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	73-86	18	37%

2	Baik	59-72	30	61%
3	Sedang	45-58	1	2%
4	Buruk	31-44	0	0%
5	Sangat buruk	17-30	0	0%
Jumlah			49	100%

Grafik 4.4: Kinerja Guru



Berdasarkan hasil pengelolaan data sebagaimana gambar di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 18 responden (37%) berada dalam kategori mempunyai tingkat kinerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang kategori sangat baik, dan 30 responden (61%) dalam kategori baik dan 1 responden (2%) dalam kategori sedang. Jadi hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa kinerja guru dikategorikan baik sehingga di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang dalam kondisi yang baik dan perlu ditingkatkan.

Sedangkan persentase tabulasi jawaban dari variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8:
Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner Kinerja Guru

No	Indikator	Skor 5		Skor 4		Skor 3		Skor 2		Skor 1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%

1	Merumuskan tujuan dalam Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dengan memperhatikan karakteristik peserta didik.	14	29%	30	61%	5	10%	0	0%	0	0%
2	Menyusun bahan ajar secara kontekstual.	14	29%	30	61%	5	10%	0	0%	0	0%
3	Merencanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa.	14	29%	29	59%	6	12%	0	0%	0	0%
4	Memilih sumber belajar/mediapembelajaran sesuai dengan materi.	22	45%	24	49%	3	6%	0	0%	0	0%
5	Memulai pembelajaran dengan mengungkapkan tujuan pembelajaran kepada para siswa	16	33%	27	55%	6	12%	0	0%	0	0%
6	Mengusai materi pelajaran.	23	47%	18	37%	8	16%	0	0%	0	0%
7	Menggunakan strategi pembelajaran yang menarik	12	24%	32	65%	5	10%	0	0%	0	0%
8	Memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran	14	29%	30	61%	5	10%	0	0%	0	0%
9	Mendukung dan menerima inisiatif dari siswa	17	35%	24	49%	8	16%	0	0%	0	0%
10	Menggunakan bahasa yang mudah dipahami siswa	23	47%	21	43%	5	10%	0	0%	0	0%
11	Mengkaitkan satu materi dengan materi berikutnya sebelum mengakhiri pelajaran	17	35%	24	49%	8	16%	0	0%	0	0%
12	Merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan belajar peserta didik	17	35%	22	45%	9	18%	1	2%	0	0%
13	Menggunakan berbagai metode penilaian untuk memantau kemajuan siswa	14	29%	28	57%	6	12%	1	2%	0	0%
14	Memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik	11	22%	28	57%	10	20%	0	0%	0	0%
15	Melatih dan membimbing siswa dalam persiapan menghadapi ujian nasional	14	29%	30	61%	5	10%	0	0%	0	0%
16	Melatih dan membimbing siswa dalam persiapan menghadapi lomba	16	33%	25	51%	8	16%	0	0%	0	0%
17	Membimbing siswa dalam pengembangan diri melalui ekstrakurikuler	18	37%	16	33%	11	22%	3	6%	1	2%

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap kuesioner variabel kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang sebagai berikut:

1. Pernyataan nomor 1, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwamerumuskan tujuan dalam Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dengan memperhatikan karakteristik peserta didik dengan kriteria selalusebanyak 14 guru (29%), sering sebanyak 30 guru(61%), kadang-kadang

sebanyak 5 guru (10%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.

2. Pernyataan nomor 2, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa menyusun bahan ajar secara kontekstual dengan kriteria selalusebanyak 14 guru (29%), sering sebanyak 30 guru (61%), kadang-kadang sebanyak 5 guru (10%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
3. Pernyataan nomor 3, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa merencanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa dengan kriteria selalusebanyak 14 guru (29%), sering sebanyak 29 guru (59%) mengatakan setuju, kadang-kadang sebanyak 6 guru (12%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah.
4. Pernyataan nomor 4, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa memilih sumber belajar/mediapembelajaran sesuai dengan materi dengan kriteria selalusebanyak 22 guru (45%), sering sebanyak 24 guru (49%), kadang-kadang sebanyak 3 guru (6%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
5. Pernyataan nomor 5, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa memulai pembelajaran dengan mengungkapkan tujuan pembelajaran kepada para siswa dengan kriteria selalusebanyak 16 guru (33%), sering sebanyak 27 guru (55%), kadang-kadang sebanyak 6 guru (12%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
6. Pernyataan nomor 6, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa menguasai materi pelajaran dengan kriteria selalusebanyak 23 guru (47%), sering

sebanyak 18 guru (37%), kadang-kadang sebanyak 8 guru (16%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.

7. Pernyataan nomor 7, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa menggunakan strategi pembelajaran yang menarik dengan kriteria selalusebanyak 12 guru (24%), sering sebanyak 32 guru (65%), kadang-kadang sebanyak 5 guru (10%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
8. Pernyataan nomor 8, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran dengan kriteria selalusebanyak 14 guru (29%), sering sebanyak 30 guru (61%), kadang-kadang sebanyak 5 guru (10%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
9. Pernyataan nomor 9, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwamendukung dan menerima inisiatif dari siswa dengan kriteria selalusebanyak 17 guru (35%), sering sebanyak 24 guru (49%), kadang-kadang sebanyak 8 guru (16%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
10. Pernyataan nomor 10, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwamenggunakan bahasa yang mudah dipahami siswa dengan kriteria selalusebanyak 23 guru (47%), sering sebanyak 21 guru (43%), kadang-kadang sebanyak 5 guru (10%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.

11. Pernyataan nomor 11, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwamengkaitkan satu materi dengan materi berikutnya sebelum mengakhiri pelajaran dengan kriteria selalusebanyak 17 guru (35%), sering sebanyak 24 guru (49%), kadang-kadang sebanyak 8 guru (16%)dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
12. Pernyataan nomor 12, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwamerancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan belajar peserta didik dengan kriteria selalusebanyak 17 guru (35%), sering sebanyak 22 guru (45%), kadang-kadang sebanyak 9 guru (18%), jarang sebanyak 1 guru (2%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah.
13. Pernyataan nomor 13, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwamenggunakan berbagai metode penilaian untuk memantau kemajuan siswa dengan kriteria selalusebanyak 14 guru (29%), sering sebanyak 28 guru (57%), kadang-kadang sebanyak 6 guru (12%), jarang sebanyak 1 guru (2%) dan tidak ada responden yang menjawabtidak pernah.
14. Pernyataan nomor 14, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik dengan kriteria selalusebanyak 11 guru (22%), sering sebanyak 28 guru (57%), kadang-kadang sebanyak 10guru (20%)dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
15. Pernyataan nomor 15, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa melatih dan membimbing siswa dalam persiapan menghadapi ujian nasionaldengan kriteria selalusebanyak 14 guru (29%), sering sebanyak 30

guru (61%), kadang-kadang sebanyak 5 guru (10%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.

16. Pernyataan nomor 16, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa melatih dan membimbing siswa dalam persiapan menghadapi lomba dengan kriteria selalusebanyak 16 guru (33%), sering sebanyak 25 guru (51%), kadang-kadang sebanyak 8 guru (16%) dan tidak ada responden yang menjawab jarang dan tidak pernah.
17. Pernyataan nomor 17, tanggapan dari 49 responden mengatakan bahwa membimbing siswa dalam pengembangan diri melalui ekstrakurikuler dengan kriteria selalusebanyak 18 guru (37%), sering sebanyak 16 guru (33%), kadang-kadang sebanyak 11 guru (22%), jarang sebanyak 3 guru (6%) dan tidak pernah sebanyak 1 guru (2%).

B. Uji Prasyarat Regresi

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, dilakukan pengujian prasyarat asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini meliputi: uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal apa tidaknya suatu distribusi data normal atau tidaknya, sehingga jawaban dari responden bisa dinyatakan mewakili seluruh populasi. Jika distribusi data tidak normal, maka kelompok data tersebut tidak dapat dilakukan uji hipotesis.

Berdasarkan grafik hasil uji normalitas, data tersebar di sekitar garis diagonal dan bentuk histogram, dengan demikian model regresi memenuhi asumsi

normalitas dan layak dipakai untuk memprediksi kinerja guru berdasarkan masukan variabel supervisi kepala madrasah, kompetensi guru dan motivasi kerja, hasil uji One-Sampel Kolmogorov-Smirnov menyatakan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang $> 0,05$ sehingga bisa dikatakan keempat variabel tersebut berdistribusi normal. berikut ini tabel uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		SUPERVISI KEPALA SEKOLAH	KOMPETENSI GURU	MOTIVASI KERJA	KINERJA GURU
N		49	49	49	49
Normal	Mean	41.65	108.14	45.88	70.94
Parameters ^a	Std. Deviation	3.199	8.193	4.201	5.960
Most Extreme	Absolute	.130	.105	.123	.118
Differences	Positive	.130	.105	.062	.118
	Negative	-.119	-.057	-.123	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.912	.736	.864	.823
Asymp. Sig. (2-tailed)		.376	.650	.445	.507
a. Test distribution is Normal.					

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel Supervisi Kepala Madrasah adalah 0,376, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel Kompetensi Guru 0,650, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel Motivasi Kerja 0,445, dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel Kinerja Guru 0,507 karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ maka keempat variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Maksud uji linieritas adalah untuk mengetahui linier tidaknya hubungan masing-masing variabel penelitian. Hasil uji coba linieritas data dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi variabel supervisi kepala madrasah terhadap motivasi kerja sebesar 0,475, variabel kompetensi guruterhadap motivasi kerja sebesar 0,488 dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,530. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi dari semua variabel lebih besar dari 0,05.

Sedangkan hasil uji coba linieritas data dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi variabel supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 0,478 dan variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 0,489. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi dari semua variabel lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas

No	Variabel	Signifikansi	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
1	X1 * Z	0,475	0.05	S>A	Linear
2	X2 *Z	0,488			
3	Z * Y	0,530			
4	X1 * Y	0,478			
5	X2 * Y	0,489			

3. Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel.

Tabel 4.11:
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.344	6.895		1.065	.292		
SUPERVISI KEPALA SEKOLAH	.502	.198	.382	2.542	.014	.570	1.753
KOMPETENSI GURU	.163	.077	.318	2.112	.040	.570	1.753

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Hasil uji coba multikolinieritas sebagaimana dalam tabel di atas, maka besaran nilai VIF untuk variabel supervisi kepala madrasah terhadap motivasi kerja adalah 1,753 dan nilai toleransi sebesar 0,570. Sedangkan untuk variabel kompetensi guru terhadap motivasi kerja maka akan terlihat besaran nilai VIF sebesar 1,753 dan nilai toleransi adalah 0,570. Hasil uji tersebut mengindikasikan bahwa nilai VIF mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Demikian pula dengan nilai tolerance yang mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Dengan demikian, maka model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat problem multikolinieritas antar variabel bebas dan layak digunakan sebagai model regresi.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.424	8.614		.746	.460		
SUPERVISI KEPALA SEKOLAH	.565	.260	.303	2.169	.035	.500	1.999
KOMPETENSI GURU	.214	.100	.294	2.147	.037	.520	1.923
MOTIVASI KERJA	.389	.182	.274	2.138	.038	.594	1.684

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Hasil uji coba multikolinieritas sebagaimana dalam tabel di atas, maka besaran nilai VIF untuk variabel supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru adalah 1,999 dan nilai toleransi sebesar 0,500. Sedangkan untuk variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru maka akan terlihat besaran nilai VIF sebesar 1,923 dan nilai toleransi adalah 0,520. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru maka akan terlihat besaran nilai VIF sebesar 1,684 dan nilai toleransi adalah 0,594. Hasil uji tersebut mengindikasikan bahwa nilai VIF mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Demikian pula dengan nilai tolerance yang mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Dengan demikian, maka model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat problem multikolinieritas antar variabel bebas dan layak digunakan sebagai model regresi.

C. Pengujian Hipotesis

Setelah data melalui tahap penyajian deskriptif dan tahap uji prasyarat maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh langsung variabel supervisi kepala madrasah, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru dan pengaruh tidak langsung kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Dalam pengujian hipotesis penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) dengan menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 16 for Windows*.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah hipotesis (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang, tidak ada pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang, tidak ada pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang, tidak ada pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang, tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang, tidak ada pengaruh tidak langsung supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru dan tidak ada pengaruh tidak langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Sedangkan uji hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan ada pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang, ada pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang, ada pengaruh supervisi kepala

madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang, ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang, ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang, ada pengaruh tidak langsung supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dan ada pengaruh tidak langsung kompetensi guruterhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang didapat dengan taraf signifikansi 0,05 dengan cara pengambilan keputusan apabila probabilitas yang diperoleh $> 0,05$ maka H_0 diterima dan sebaliknya apabila probabilitas $< 0,05$ maka H_1 yang diterima.

1. Uji Regresi Linier Secara Parsial

Uji regresi linier secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel bebas (*independent variabel*) yang dalam hal ini adalah pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap motivasi kerja, pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi kerja, pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru, pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru, serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dari uji regresi linear secara parsial ini maka diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

No	Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)	Data	Nilai	Kesimpulan
1	H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan supervisi kepala madrasah terhadap motivasi kerja.	$t_{hitung} = 2,542$ $t_{tabel}(46;0,05) = 2,013$	Prob $< 0,05$ $T_{hitung} > T_{tabel}$	H_0 ditolak H_1 diterima

	H ₁ : Ada pengaruh signifikan supervisi kepala madrasah terhadap motivasi kerja.	Probabilitas (Sig.)=0,014		
2	H ₀ : Tidak ada pengaruh signifikan kompetensi guru terhadap motivasi kerja. H ₁ : Ada pengaruh signifikan kompetensi guru terhadap motivasi kerja.	t _{hitung} = 2,112 t _{tabel} (46;0,05) = 2,013 Probabilitas (Sig.)=0,040	Prob < 0,05 T_{hitung}>T_{tabel}	H₀ ditolak H₁ diterima
3	H ₀ : Tidak ada pengaruh signifikan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru. H ₁ : Ada pengaruh signifikan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru.	t _{hitung} = 2,169 t _{tabel} (46;0,05) = 2,013 Probabilitas (Sig.)=0,035	Prob < 0,05 T_{hitung}>T_{tabel}	H₀ ditolak H₁ diterima
4	H ₀ : Tidak ada pengaruh signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru. H ₁ : Ada pengaruh signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru.	t _{hitung} = 2,147 t _{tabel} (46;0,05) = 2,013 Probabilitas (Sig.)=0,037	Prob < 0,05 T_{hitung}>T_{tabel}	H₀ ditolak H₁ diterima
5	H ₀ : Tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. H ₁ : Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.	t _{hitung} = 2,138 t _{tabel} (46;0,05) = 2,013 Probabilitas (Sig.)=0,038	Prob < 0,05 T_{hitung}>T_{tabel}	H₀ ditolak H₁ diterima

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji hipotesis yang *pertama* menunjukkan adanya penerimaan terhadap H₁. Nilai signifikansi t yang didapat dalam variabel supervisi kepala madrasah adalah 0,014 sehingga nilai tersebut bisa dinyatakan lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Dengan demikian,

nilai *Sig.t* $0,014 < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya penolakan terhadap H_0 dan penerimaan terhadap H_1 . Penerimaan H_1 tersebut memberi arti bahwa supervisi kepala madrasah berpengaruh terhadap motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 . Nilai signifikansi untuk variabel kompetensi guru sebesar $0,040$ sehingga bisa dinyatakan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yang dalam hal ini yaitu $0,05$. Dengan demikian, nilai *Sig.t* $0,040 < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 dan penolakan terhadap H_0 dan menyatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.

Lebih jelasnya mengenai uji hipotesis secara parsial untuk hipotesis pertama dan kedua lihat tabel berikut ini :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.344	6.895		1.065	.292
	SUPERVISI KEPALA SEKOLAH	.502	.198	.382	2.542	.014
	SERTIFIKASI PROFESI GURU	.163	.077	.318	2.112	.040

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Tabel di atas menjelaskan bahwa persamaan regresi diperoleh dari rumusan berikut :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\text{Motivasi Kerja (Z)} = 7,344 + 0,502(X_1) + 0,163(X_2).$$

Nilai $7,344$ merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada supervisi kepala madrasah, maka motivasi kerja

mencapai 7,344. Sedangkan nilai 0,502 X_1 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap ada penambahan 1 angka untuk supervisi kepala madrasah, maka akan ada kenaikan motivasi kerja sebesar 0,502. Nilai 0,163 X_2 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap ada penambahan 1 angka untuk kompetensi guru, maka akan ada kenaikan motivasi kerja sebesar 0,163 dan nilai.

Angka 0,382 pada *standardized coefficients* (beta) menunjukkan tingkat korelasi antara supervisi kepala madrasah dengan motivasi kerja. Sedangkan angka 0,318 menunjukkan tingkat pengaruh kompetensi guru dengan motivasi kerja.

Dalam persamaan regresi tersebut, standar kesalahan yang didapat sebesar 6.895 untuk beta nol. Sedangkan standar error persamaan regresi variabel supervisi kepala madrasah adalah 0,198, variabel kompetensi guru sebesar 0,077. Adapun nilai signifikansi t test variabel supervisi kepala madrasah adalah 2.542 dengan nilai *Sig* sebesar 0,014, dan variabel kompetensi guru sebesar 2.112 dengan nilai *Sig* sebesar 0,040. Nilai signifikansi *t* tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel supervisi kepala madrasah lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 dan nilai signifikansi variabel kompetensi guru lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala madrasah secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kompetensi guru secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.

Sedangkan Hasil uji hipotesis yang ketigamenunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 . Nilai signifikansi untuk variabel supervisi kepala madrasah sebesar 0,035 sehingga bisa dinyatakan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yang dalam hal ini yaitu 0,05. Dengan demikian, nilai Sig.t $0,035 < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 dan penolakan terhadap H_0 dan menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.

Hasil uji hipotesis yang keempat menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 . Nilai signifikansi untuk variabel kompetensi guru sebesar 0,037 sehingga bisa dinyatakan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yang dalam hal ini yaitu 0,05. Dengan demikian, nilai Sig.t $0,037 < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 dan penolakan terhadap H_0 dan menyatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.

Hasil uji hipotesis yang kelima menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 . Nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,038 sehingga bisa dinyatakan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yang dalam hal ini yaitu 0,05. Dengan demikian, nilai Sig.t $0,038 < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 dan penolakan terhadap H_0 dan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.

Lebih jelasnya mengenai uji hipotesis secara parsial untuk hipotesis ketiga, keempat dan kelima lihat tabel berikut ini :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.424	8.614		.746	.460
	SUPERVISI KEPALA SEKOLAH	.565	.260	.303	2.169	.035
	KOMPETENSI GURU	.214	.100	.294	2.147	.037
	MOTIVASI KERJA	.389	.182	.274	2.138	.038

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Tabel di atas menjelaskan bahwa persamaan regresi diperoleh dari rumusan berikut :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + Z$$

$$\text{Motivasi Kerja (Z)} = 6,424 + 0,565(X_1) + 0,214 (X_2) + 0,389(Z)$$

Nilai 6,424 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada supervisi kepala madrasah, maka kinerja guru mencapai 6,424. Sedangkan nilai 0,565 X_1 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap ada penambahan 1 angka untuk supervisi kepala madrasah, maka akan ada kenaikan kinerja guru sebesar 0,565. Nilai 0,214 X_2 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap ada penambahan 1 angka untuk kompetensi guru, maka akan ada kenaikan kinerja guru sebesar 0,214 dan nilai 0,389 Z merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap ada penambahan 1 angka untuk motivasi kerja, maka akan ada kenaikan kinerja guru sebesar 0,389.

Angka 0,303 pada *standardized coefficients* (beta) menunjukkan tingkat korelasi antara supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru. Sedangkan angka

0,294 menunjukkan tingkat korelasi antara sertifikasi profesi guru dengan motivasi kerja dan angka 0,274 menunjukkan tingkat korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

Dalam persamaan regresi tersebut, standar kesalahan yang didapat sebesar 8,614 untuk beta nol. Sedangkan standar error persamaan regresi variabel supervisi kepala madrasah adalah 0,260, variabel kompetensi gurusebesar 0,100 dan motivasi kerja sebesar 0,182. Adapun nilai signifikansi *t* test variabel supervisi kepala madrasah adalah 2,169 dengan nilai *Sig* sebesar 0,035, variabel kompetensi guru sebesar 2,147 dengan nilai *Sig* sebesar 0,037 dan variabel motivasi kerja sebesar 2,138 dengan nilai *Sig* sebesar 0,038. Nilai signifikansi *t* tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel supervisi kepala madrasah lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 dan nilai signifikansi variabel kompetensi guru lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditetapkan begitu juga dengan variabel motivasi kerja lebih kecil daripada probabilitas yang ditetapkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala madrasah secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru dan kompetensi guru secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang, begitu juga motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.

2. Uji Regresi Linier Secara Simultan

Uji regresi linier secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel *intervening* dan terikat. Dalam hal ini pengaruh supervisi kepala madrasah, kompetensi guru terhadap motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang dan pengaruh supervisi kepala madrasah, kompetensi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang. Untuk lebih jelasnya, berikut dipaparkan hasil uji regresi linier berganda secara simultan.

$$F_{\text{tabel}} = F(k ; n - k) = F(3 ; 46) = 2,79$$

No	Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)	Data	Nilai	Kesimpulan
1	<p>H_0: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan supervisi kepala madrasah, kompetensi guru melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru.</p> <p>H_1 : Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan supervisi kepala madrasah, kompetensi guru melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru.</p>	<p>$F_{\text{hitung}} = 15,739$</p> <p>$F_{\text{tabel}}(3;46;0,05)=2,79$</p> <p>Probabilitas (Sig.) =0,000</p>	<p>Probabilitas $s < 0,05$</p> <p>$F_{\text{hitung}} > F_{\text{Tabel}}$</p>	<p>H_0 ditolak</p> <p>H_1 diterima</p>
2	<p>H_0: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan supervisi kepala madrasah, kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.</p> <p>H_1 : Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan supervisi kepala madrasah, kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.</p>	<p>$F_{\text{hitung}} = 19,123$</p> <p>$F_{\text{tabel}}(3 ; 46 ; 0,05)= 2,79$</p> <p>Probabilitas (Sig.) =0,000</p>	<p>Probabilitas $s < 0,05$</p> <p>$F_{\text{hitung}} > F_{\text{Tabel}}$</p>	<p>H_0 ditolak</p> <p>H_1 diterima</p>

Hasil pengujian hipotesis yang pertama secara simultan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji serempak (uji F) sebesar 0,000. Dengan demikian maka nilai signifikansi F lebih kecil dari probabilitas α yang ditetapkan. Dengan demikian, nilai *Sig.F* $0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya penolakan terhadap H_0 dan penerimaan terhadap H_1 maka dinyatakan bahwa supervisi kepala madrasah dan kompetensi guru secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.

Hasil pengujian hipotesis yang kedua secara simultan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji serempak (uji F) sebesar 0,000. Dengan demikian maka nilai signifikansi F lebih kecil dari probabilitas α yang ditetapkan. Dengan demikian, nilai *Sig.F* $0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya penolakan terhadap H_0 dan penerimaan terhadap H_1 maka dinyatakan bahwa supervisi kepala madrasah dan kompetensi guru serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang. Lebih jelasnya mengenai hasil uji hipotesis secara simultan lihat tabel berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.406	.380	3.307

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI GURU, SUPERVISI KEPALA SEKOLAH

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344.225	2	172.113	15.739	.000 ^a
	Residual	503.040	46	10.936		
	Total	847.265	48			

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI GURU, SUPERVISI KEPALA SEKOLAH

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Adapun kuatnya hubungan antara kedua prediktor dengan variabel motivasi kerja adalah sebagaimana tabel berikut ini:

Hasil analisis korelasi sebagaimana tabel di atas menjelaskan adanya output regresi yang menunjukkan pengaruh supervisi kepala madrasah dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja diperoleh nilai R Square sebesar 0,406. Angka tersebut menunjukkan variasi nilai motivasi kerja yang bisa dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh adalah sebesar 40,6% sedangkan sisa 59,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan model regresi yang diperoleh.

Adapun kuatnya hubungan antara ketiga prediktor dengan variabel kinerja guru adalah sebagaimana tabel berikut ini:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.560	.531	4.081

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI GURU, SUPERVISI KEPALA SEKOLAH

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	955.408	3	318.469	19.123	.000 ^a
	Residual	749.408	45	16.654		
	Total	1704.816	48			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI GURU, SUPERVISI KEPALA SEKOLAH

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Hasil analisis korelasi sebagaimana tabel di atas menjelaskan adanya output regresi yang menunjukkan pengaruh supervisi kepala madrasah dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru diperoleh nilai R Square sebesar 0,560. Angka tersebut menunjukkan variasi nilai kinerja guru yang bisa dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh adalah sebesar 56% sedangkan sisa 44% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan model regresi yang diperoleh.

3. Menghitung Koefisien Jalur I

Uji regresi linier di sini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel bebas (*independent variabel*) yang dalam hal ini adalah supervisi kepala madrasah dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja (*variabel intervening*) dan sumbangsi dari variabel X_1 dan X_2 terhadap Z. Dari uji hipotesis maka diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

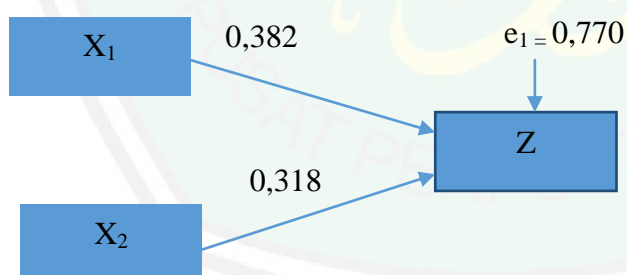
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.406	.380	3.307

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.344	6.895		1.065	.292
	SUPERVISI KEPALA SEKOLAH	.502	.198	.382	2.542	.014
	KOMPETENSI GURU	.163	.077	.318	2.112	.040

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Dari hasil analisis di atas diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X_1 = 0,014$ dan $X_2 = 0,040$ dan kedua hasil signifikansi tersebut lebih kecil daripada 0,05. Jadi dapat diambil kesimpulan dari kedua variabel tersebut, baik X_1 maupun X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Z. Sementara untuk nilai $e_1 = \sqrt{1-0,406} = 0,770$, dari hasil tersebut maka dapat digambarkan diagram jalur 1 sebagai berikut:



4. Menghitung Koefisien Jalur II

Uji regresi linier disini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel bebas (*independent variabel*) yang dalam hal ini adalah supervisi kepala madrasah dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja (*variabel intervening*) dalam meningkatkan kinerja guru (*dependent variabel*) dan

sumbangsih dari variabel X_1 , X_2 dan Z terhadap Y . Dari uji hipotesis maka diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.560	.531	4.081

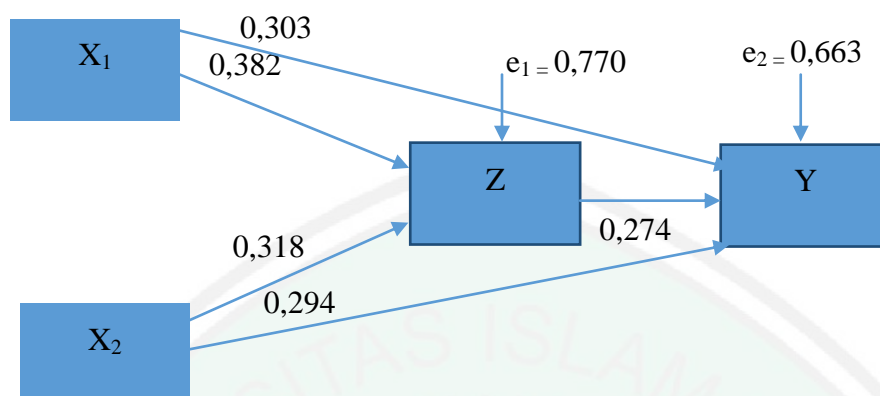
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI GURU, SUPERVISI KEPALA SEKOLAH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.424	8.614		.746	.460
	SUPERVISI KEPALA SEKOLAH	.565	.260	.303	2.169	.035
	KOMPETENSI GURU	.214	.100	.294	2.147	.037
	MOTIVASI KERJA	.389	.182	.274	2.138	.038

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Dari hasil analisis di atas diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X_1 = 0,035$, $X_2 = 0,037$ dan $Z = 0,038$ dan ketiga hasil signifikansi tersebut lebih kecil daripada 0,05. Jadi dapat diambil kesimpulan dari kedua variabel tersebut, baik X_1 , X_2 maupun Z berpengaruh signifikan terhadap variabel Y . Besarnya nilai R Square yang terdapat pada Model Summary adalah sebesar 0,560. Sementara untuk nilai $e_2 = \sqrt{1-0,560} = 0,663$, dari hasil tersebut maka dapat digambarkan diagram jalur 2 sebagai berikut.



5. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

Pengujian pengaruh tidak langsung pada penelitian ini menggunakan perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y , maka besar pengaruh tidak langsung variabel supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja yaitu: $0,382 \times 0,274 = 0,104$. Maka pengaruh total yang diberikan supervisi kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah: nilai pengaruh tidak langsung ditambah dengan nilai pengaruh langsung: $0,104 + 0,303 = 0,407$. Jadi nilai pengaruh total variabel supervisi kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,407.

Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung untuk variabel kompetensi guru (X_2) juga menggunakan perkalian antara nilai beta X_2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y , maka besar pengaruh tidak langsung variabel kompetensi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (Z) yaitu: $0,318 \times 0,274 = 0,087$. Maka pengaruh total yang diberikan kompetensi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah: nilai pengaruh tidak langsung ditambah dengan nilai pengaruh langsung: $0,087 + 0,294 = 0,381$. Jadi nilai pengaruh total variabel kompetensi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,381.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Gambaran Supervisi Kepala Madrasah, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru.

1. Supervisi Kepala Madrasah

Supervisi kepala madrasah dalam penelitian ini didefinisikan suatu proses kegiatan supervisi dalam dunia pendidikan merupakan suatu system yang terdiri dari sub-sub system yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Kegiatan tersebut merupakan satu kesatuan yang saling mempengaruhi. Perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya meskipun pelaksanaannya dikerjakan oleh unit kerja yang berbeda. Apabila keterpaduan proses kegiatan tersebut menjadi suatu siklus proses kegiatan yang dapat menunjang perkembangan dan peningkatan kualitas kinerja guru.

Jika dilihat dari beberapa pakar teori menurut Daresh dalam Lantip & Sudiyono¹⁷⁰ menjelaskan bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkannya dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Supervisi akademik tidak terlepas dari penilaian kinerja guru dalam mengelola pembelajaran, dan menurut Glickman dalam Machali¹⁷¹ mendefinisikan supervisi adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses

¹⁷⁰ Lantip Diat Prasajo dan Sudiyono, *Supervisi...*, hlm, 84.

¹⁷¹ Imam Machali & Ara Hidayat, *The Handbook Of Education Management (Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia)*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hlm, 145.

pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran.

Supervisi kepala madrasah sebagai rangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran, bukan sekedar menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif supervisi kepala madrasah yang terjadi di lapangan yakni di MTs Negeri 1 Kota Malang tergolong baik. Berdasarkan hasil pengelolaan data dapat dijelaskan bahwa dari 49 responden, ada 23 responden (47%) mempunyai tingkat supervisi kepala madrasah kategori sangat baik, 25 responden (51%) dalam kategori baik, dan 1 responden (2%) dalam kategori sedang.

Jadi, hasil penelitian menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa supervisi kepala madrasah dikategorikan baik yaitu sebesar 51%, sehingga dapat dikatakan bahwa supervisi kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang sudah baik namun perlu ditingkatkan.

Namun, tidak hanya supervisi kepala madrasah saja yang mempengaruhi kinerja guru, kompetensi guru juga merupakan faktor mempengaruhi kinerja guru.

2. Kompetensi Guru

Sertifikasi merupakan pengakuan atas profesionalnya dengan memberikan sertifikat yang ditujukan kepada guru yang memiliki standar kualifikasi dan

standar kompetensi sebagai pendidik, guru yang telah lulus sertifikasi juga mendapatkan tunjangan profesi.

Menurut beberapa pakar tentang teori sertifikasi profesi guru, Mulyasa¹⁷² menyatakan proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik, Hasibuan¹⁷³ menyatakan bahwa salah satu alat motivasi yang dapat digunakan untuk memotivasi seseorang adalah alat motivasi berupa materiil (uang dan barang) dan nonmateriil (medali/piagam).

Apabila program sertifikasi dilaksanakan di madrasah dengan baik maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya jika tanpa sertifikasi memungkinkan kinerja guru akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana gambar di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 32 responden (65%) dalam kategori mempunyai tingkat sertifikasi profesi guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang kategori sangat baik, dan 17 responden (35%) dalam kategori baik.

Jadi, hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa kompetensi guru dikategorikan sangat baik yaitu sebesar 65%, sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang sudah baik dan perlu dipertahankan. Tidak hanya supervisi kepala madrasah dan kompetensi guru yang mempengaruhi kinerja guru, motivasi kerja juga merupakan faktor mempengaruhi kinerja guru.

¹⁷² E., Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm.10.

¹⁷³ Melayu S.P Hasibuan (2005), hlm, 149.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah lembaga demi mencapai tujuan yang telah dicanangkan. Motivasi sebagai daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas guna mencapai tujuan, serta dorongan untuk bekerja sama secara baik dan bertanggungjawab.

Menurut beberapa pakar tentang teori motivasi kerja, McDonald, Tabrani dkk¹⁷⁴ mendefinisikan motivasi adalah suatu perbuatan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Sedangkan Gray dan Winardi¹⁷⁵ menyebutkan bahwa motivasi sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, dan Melayu¹⁷⁶ mengartikan motivasi sebagai daya penggerak yang menciptakan kerja seseorang, agar mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan hasil pengelolaan data sebagaimana gambar di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 21 responden (43%) dalam kategori mempunyai motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang sangat baik, dan 25 responden (52%) dalam kategori baik, dan 3 responden (6%) dalam kategori sedang.

¹⁷⁴ A. Tabrani Rusyan, dkk., *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Remaja Karya, 1994), hlm, 100.

¹⁷⁵ Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi* (Bandung: PT. Citra Aditnya Bakti, 2002), hlm, 36.

¹⁷⁶ Melayu S.P Hasibuan, *Organisasi...* hlm.

Jadi hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa motivasi kerja dikategorikan baik yaitu sebesar 52%, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang dalam kondisi yang baik dan perlu dipertahankan.

4. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan aktivitas atau perilaku yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya, serta hasil kerja yang memiliki indikator yang nyata dari seseorang atas tanggungjawab yang diembannya. Dalam kaitannya dengan kinerja guru, berikut yang menyangkut tugas-tugas guru adalah mampu menyusun program pengajaran atau prkatek, mampu melaksanakan program pembelajaran, mampu melaksanakan evaluasi belajar, mampu melakukan program perbaikan dan pengayaan, mampu membina siswa dalam ekstrakurikuler.

Pandangan Mulyasa¹⁷⁷ mengenai kinerja guru adalah pembelajaran yang berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran baik yang berkaitan dengan proses maupun hasil. Suyanto & Jihad¹⁷⁸ berpendapat bahwa profesi guru sangat identik dengan peran mendidik seperti membimbing, membina, mengasuh dan mengajar. Ibaratnya seperti sebuah lukisan yang akan dipelajari oleh anak didiknya. baik dan buru lukisan tersebut bergantung pada contoh yang diberikan sang guru sebagai sosok yang *diguru* dan *ditiru*.

¹⁷⁷E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm, 103.

¹⁷⁸Suyanto & Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional, Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, (Jakarta; Erlangga, 2013), hlm, 5.

Kinerja guru dikatakan kemampuan guru dalam mengaplikasikan keterampilannya dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, juga dapat dikatakan kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi kepala madrasah, kompetensi guru dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas di sekolah atau madrasah, sehingga dengan begitu kinerja guru akan meningkat.

Berdasarkan hasil pengelolaan data sebagaimana gambar di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 18 responden (37%) berada dalam kategori mempunyai tingkat kinerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang kategori sangat baik, dan 30 responden (61%) dalam kategori baik dan 1 responden (2%) dalam kategori sedang.

Jadi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa kinerja guru dikategorikan baik yaitu sebesar 61%, sehingga di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang dalam kondisi yang baik dan perlu ditingkatkan.

B. Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis pada metode kuantitatif adalah supervisi kepala madrasah (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Z).

Supervisi sebagai pembinaan profesional guru diwujudkan dalam perilaku para supervisor sebagai pembinan. Kualitas perilaku pembinaan tersebut bergantung pada pemahaman para supervisor mengenai tujuan pembinaan profesional. Dalam teorinya Imam Machali & Ara Hidayat tingkat kualitas

perilaku pembinaan profesional setidaknya dapat berwujud dalam tingkatan, sebagai berikut: 1) memperhatikan, 2) mengerti atau memahami, 3) membantu dan membimbing, 4) memupuk evaluasi diri bagi perbaikan dan pengembangan, 5) memupuk kepercayaan diri dan 6) memupuk, mendorong bagi pengembangan inisiatif dan kreativitas.¹⁷⁹

Motivasi merupakan karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi akan tingkat komitmen seseorang motivasi kerja sendiri berasal dari dalam diri maupun dari luar. Prasojo¹⁸⁰ menyatakan bahwa supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah antara lain adalah memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi pengembangan mata pelajaran di madrasah. Menurut Supardi¹⁸¹ salah satu faktor ekstrinsik yang berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja, prestasi, profesionalisme guru ialah layanan supervisi kepala sekolah. Nur Aedi¹⁸² mengatakan di dalam bukunya supervisor harus memiliki pengetahuan, sikap yang dapat digunakan untuk mengoptimalkan kolaborasi, motivasi dan mendorong pertumbuhan personal maupun profesional guru dengan membangun hubungan baik

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Desi menunjukkan bahwa supervisi dan motivasi kerja berpengaruh positif¹⁸³. Adapun hasil penelitian Desi¹⁸⁴ menunjukkan bahwa supervisi dan motivasi berpengaruh positif.

¹⁷⁹ Imam Machali & Ara Hidayat, *The Handbook...*, hlm, 130.

¹⁸⁰ Lantip, Diat Prasojo dan Sudiyono, *Supervisi Pendidikan*, (Jogjakarta: Gava Media, 2011), hlm, 83.

¹⁸¹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm, 9.

¹⁸² Nue Aedi, *Pengawas Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2014), hlm, 330-331.

¹⁸³ Desi Elminiarti, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP N 8 Kabupaten Kaur", Vol. 2, No. 1, April, 2017.

¹⁸⁴ Desi Elminiarti, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP N 8 Kabupaten Kaur", Vol. 2, No. 1, April, 2017.

Sebagaimana yang terjadi di lapangan, motivasi kerja guru yang ada di MTs Negeri 1 Kota Malang cukup tinggi, dilihat dari keaktifan guru dalam menjalankan semua tugas dan amanah yang diberikan. Begitupun dengan kepala madrasah, dengan supervisi yang mereka miliki, maupun memberikan pengarahan dan contoh terhadap bawahannya dari berbagai bentuk kegiatan sekolah.

Berangkat dari indikator-indikator pada variabel yang telah ditetapkan, penelitian kemudian kemudian mengkaji literatur-literatur yang dijadikan sebagai sumber/referensi penelitian dan memiliki korelasi dengan variabel penelitian tersebut untuk mendapatkan item-item penelitian. Untuk sub variabel supervisi kepala madrasah, yang terdiri dari memperhatikan, item yang ditetapkan adalah (1) identifikasi kebutuhan, (2) identifikasi proses, (3) observasi kelas, (4) identitas hasil, sub variabel yang kedua adalah mengerti/memahami, item yang ditetapkan adalah (1) mengerti kemampuan guru, dan (2) memahami problem guru, sub variabel ketiga adalah membantu membimbing, item yang ditetapkan adalah mendorong guru mengikuti pelatihan-pelatihan, sub variabel keempat memupuk evaluasi diri, item yang ditetapkan adalah menumbuhkan sikap refleksi diri, sub variabel kelima adalah memupuk kepercayaan diri, item yang ditetapkan adalah menumbuhkan sikap percaya diri, sub variabel keenam adalah memupuk, mendorong, pengembangan inisiatif dan kreatifitas, item yang ditetapkan adalah memupuk dan mendorong guru melakukan pembaharuan-pembaharuan.

Hasil temuan menunjukkan bahwa supervisi kepala madrasah ternyata memberi pengaruh signifikan sesuai dengan teori-teori terhadap motivasi kerja di MTs Negeri 1 Kota Malang. Penelitian yang telah dilakukan terdahulu sejalan

dengan apa yang menjadi hasil temuan ini secara teoritik maupun empirik. Artinya secara teoritis supervisi kepala madrasah mampu meningkatkan motivasi kerja. Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa memperhatikan, mengerti/memahami, membantu membimbing, memupuk evaluasi diri, memupuk kepercayaan diri, dan memupuk, mendorong, pengembangan inisiatif dan kreatifitas memberi pengaruh secara positif terhadap motivasi kerja yaitu, kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan yang terakhir kebutuhan akan afiliasi.

C. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis pada metode kuantitatif adalah kompetensi guru (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Z)

Kunandar¹⁸⁵ mengatakan bahwa sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi, melalui proses tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja pada guru tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa program sertifikasi profesi guru yang diadakan oleh pemerintah akan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Surakhmad¹⁸⁶ juga mengatakan bahwa melalui sertifikasi ada beberapa kondisi yang dapat tercipta salah satu diantaranya meningkatnya motivasi instrinsik guru dalam berkarya dan berkembang.

Dengan demikian dengan adanya pemberian sertifikat profesi, maka akan meningkatkan motivasi kerja guru. Sehingga dapat dikatakan bahwa program

¹⁸⁵ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pembelajaran (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2007).

¹⁸⁶ Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru...*, hlm, 71.

sertifikasi profesi guru yang diadakan oleh pemerintah akan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru.

Adapun hasil penelitian Hesti¹⁸⁷ menyatakan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi guru mempunyai persepsi yang baik tentang program sertifikasi profesi guru, maka motivasi kerja guru akan semakin meningkat. Selain itu penelitian juga oleh Faridah dkk¹⁸⁸ menyatakan bahwa jika sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Sesuai dengan ulasan hasil analisis di atas diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi dari variabel kompetensi guru sebesar 0,040 dan nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05. Untuk nilai $T_{(hitung)}$ diperoleh nilai sebesar 2,112 sedangkan untuk $T_{(tabel)}$ pada df yang sesuai yaitu 2,013. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini bisa dilihat dari besaran probabilitas $0,040 < 0,05$ dan $T_{(hitung)} 2,112 > T_{(tabel)} 2,013$. Jadi dapat diartikan bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan ini sesuai dengan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Semakin tinggi kompetensi guru maka akan semakin tinggi motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.

Berangkat dari indikator-indikator pada variabel yang telah ditetapkan, penelitian kemudian mengkaji literatur-literatur yang dijadikan sebagai

¹⁸⁷ Hesti Murwati, "Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta", *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE)*, Vol. 1, No. 1, 2013.

¹⁸⁸ Faridah dkk, "Pengaruh Sertifikasi dan Komitmen terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja pada SDN Gugus 1 Balikpapan Selatan", *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)* Vol. 1, No. 1, Januari, 2018.

sumber/referensi penelitian dan memiliki korelasi dengan variabel penelitian tersebut untuk mendapatkan item-item penelitian. Untuk sub variabel kompetensi guru, yang terdiri dari kompetensi pedagogik, item yang ditetapkan adalah (1) memahami karakteristik peserta didik, (2) menguasai teori dan prinsip pembelajaran yang mendidik, (3) melaksanakan pembelajaran, (4) memanfaatkan TIK untuk kepentingan belajar, (5) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, (6) berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik, (7) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, (8) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, dan (9) melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Sub variabel kedua adalah kompetensi kepribadian, item yang ditetapkan adalah (1) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional, dan (2) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, teladan, dewasa dan beribawa bagi peserta didik. Sub variabel ketiga adalah kompetensi sosial, item yang ditetapkan adalah (1) bersikap inklusif dan bertindak objektif dan tidak diskriminatif dengan mempertimbangkan latar belakang, ras, agama, dan status sosial. (2) berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat, (3) beradaptasi ditempat tugas yang memiliki keragaman sosial budaya, (4) berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain. Sub variabel keempat adalah kompetensi profesional, item yang ditetapkan adalah (1) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, (2) mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif, (3) mengembangkan

keprofesionalan dengan melakukan tindakan reflektif, dan (4) Memanfaatkan TIK untuk pengembangan diri.

Hasil temuan menunjukkan bahwa kompetensi guru ternyata memberi pengaruh signifikan sesuai dengan teori-teori terhadap motivasi kerja di MTs Negeri 1 Kota Malang. Penelitian yang telah dilakukan terdahulu sejalan dengan apa yang menjadi hasil temuan ini secara teoritik maupun empirik. Artinya secara teoritis kompetensi guru mampu meningkatkan motivasi kerja. Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional memberi pengaruh secara positif terhadap motivasi kerja yaitu, kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan yang terakhir kebutuhan akan afiliasi.

D. Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis pada metode kuantitatif adalah supervisi kepala madrasah (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y)

Supervisi kepala madrasah merupakan bentuk layanan, bimbingan, bantuan, dan pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk mengembangkan, memperbaiki, dan peningkatan kualitas mengajar guru.

Karwati¹⁸⁹ mengemukakan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu komponen meningkatkan kinerja guru, hal yang hampir sama diungkapkan oleh Neagley dkk bahwa kegiatan supervisi yang termasuk pada kegiatan

¹⁸⁹ Karwati, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm, 38.

pengembangan guru dapat meningkatkan kemampuan profesional guru dalam melaksanakan tugasnya.

Di dalam buku Kerja Kepala Sekolah¹⁹⁰ disebutkan tugas kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor adalah menyusun program supervisi, melaksanakan program supervisi, memanfaatkan hasil supervisi yang meliputi pemanfaatan hasil supervisi untuk peningkatan/pembinaan kinerja guru dan pemanfaatan hasil supervisi untuk pengembangan sekolah. Pidarta¹⁹¹ juga memaparkan di dalam bukunya bahwa supervisi kepala sekolah secara teoritis memiliki pengaruh yang sangat signifikan bukan hanya terhadap kinerja mengajar guru akan tetapi totalitas kinerja guru di dalam sebuah lembaga pendidikan.

Hasil penelitian Auliyah¹⁹², Tifyani¹⁹³, dan Riastuti¹⁹⁴ adalah terdapat pengaruh signifikan positif antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Irwan¹⁹⁵ menunjukkan bahwa ada pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru, setiap tindakan supervisi kepala sekolah memberikan kontribusi/pengaruh sebesar 0,112 atau 11,20% terhadap peningkatan kinerja guru. Ramadhan¹⁹⁶ mengemukakan bahwa supervisi akademik yang diaktualisasikan dalam supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja

¹⁹⁰ Kementerian Pendidikan Nasional, Buku Kerja Kepala Sekolah, (Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional, 2011), hlm, 7-10.

¹⁹¹ Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm, 4.

¹⁹² Uli Uslihatul Auliya, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru", *Economic Educational Analysis Journal*, Vol. 1, No. 2, November, 2012.

¹⁹³ Tifyani, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Pai MI Swasta Se-Kecamatan Sumberlawang Kabupaten Sragen, (Tesis, Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2016).

¹⁹⁴ Dhanik Riastuti, Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Guru Pai terhadap Kinerja guru Pai di SD Kabupaten Sukoharjo, (Tesis, Institut Agama Islam Salatiga, 2017).

¹⁹⁵ Irwan "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Se-Kabupaten Kolaka Timur" Tesis Tahun 2017.

¹⁹⁶ Ahmad Ramadhan,,,

guru. Berdasarkan analisis tersebut diduga bahwa supervisi akademik kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Sesuai dengan ulasan hasil analisis di atas diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi dari variabel supervisi kepala madrasah sebesar 0,035 dan nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05. Untuk nilai $T_{(hitung)}$ diperoleh nilai sebesar 2,169 sedangkan untuk $T_{(tabel)}$ pada df yang sesuai yaitu 2,013. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini bisa dilihat dari besaran probabilitas $0,000 < 0,05$ dan $T_{(hitung)} 2,169 > T_{(tabel)} 2,013$. Jadi dapat diartikan bahwa supervisi kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru, dan ini sesuai dengan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Semakin baik supervisi kepala madrasah maka akan semakin tinggi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.

Berangkat dari indikator-indikator pada variabel yang telah ditetapkan, penelitian kemudian mengkaji literatur-literatur yang dijadikan sebagai sumber/referensi penelitian dan memiliki korelasi dengan variabel penelitian tersebut untuk mendapatkan item-item penelitian. Untuk sub variabel kinerja guru, yang terdiri dari merencanakan pembelajaran, item yang ditetapkan adalah (1) memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik, (2) menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir, (3) merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, dan (4) memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan. Sub variabel yang kedua adalah melaksanakan pembelajaran, item yang ditetapkan adalah (1) memulai pembelajaran dengan efektif, (2) menguasai materi pelajaran, (3)

menerapkan strategi pembelajaran yang efektif memanfaatkan sumber belajar/media, (4) memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran, (5) menggunakan bahasa yang benar dan tepat, dan (6) mengakhiri pembelajaran dengan efektif. Sub variabel yang ketiga adalah menilai hasil pembelajaran, item yang ditetapkan adalah (1) merancang alat evaluasi, (2) Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian, dan (3) memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya, Sub variabel yang keempat membimbing dan melatih peserta didik, item yang diterapkan adalah (1) bimbingan dan latihan pada kegiatan pembelajaran, kegiatan ini dilakukan secara menyatu dengan proses pembelajaran, (2) bimbingan dan latihan pada kegiatan intrakulikuler, kegiatan ini terdiri dari remedial dan pengayaan sesuai mata pelajaran yang diampu guru, dan (3) bimbingan dan latihan pada kegiatan ekstrakulikuler, kegiatan ini bersifat pilihan dan wajib bagi siswa.

Hasil temuan menunjukkan bahwa supervisi kepala madrasah ternyata memberi pengaruh signifikan sesuai dengan teori-teori terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Malang. Penelitian yang telah dilakukan terdahulu sejalan dengan apa yang menjadi hasil temuan ini secara teoritik maupun empirik. Artinya secara teoritis supervisi kepala madrasah mampu meningkatkan kinerja guru. Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa memperhatikan, mengerti/memahami, membantu membimbing, memupuk evaluasi diri, memupuk kepercayaan diri, dan memupuk, mendorong, pengembangan inisiatif dan kreatifitas memberi pengaruh secara positif terhadap kinerja guru yaitu,

merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik.

E. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis pada metode kuantitatif adalah kompetensi guru (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y)

Colquit dkk¹⁹⁷ mendefinisikan bahwa kinerja sebagai nilai dari perilaku pekerja yang memberikan kontribusi positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Terkait dengan hal ini guru, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru di antaranya kompetensi guru, komitmen dan motivasi kerja. Adapun penelitian ini sejalan dengan Yohanes Sukanto¹⁹⁸ menyatakan kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP-SMP negeri andalan di Kabupaten Sleman. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian dan sosial. Penelitian selanjutnya oleh Endah¹⁹⁹ mengatakan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima dan terbukti benar, artinya setiap ada peningkatan kompetensi guru-guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati maka kinerja guru juga meningkat.

¹⁹⁷ Colcuitt, Jason A, Jeffery A. LePine, 7 Michael J. Wesson. *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*, (New York McGraw-Hill Company, 2009), hlm, 37.

¹⁹⁸ Yohanes Sukanto, Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Andalan di Sleman, *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, Vol 9, No. 2, 2016.

¹⁹⁹ Endah Susilowati, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Transformasional: Studi Kasus Pada Guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

Muslich²⁰⁰ mengemukakan peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatakan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Mulyasa²⁰¹ sertifikasi guru sebagai proses pemberian pengakuan bahwa seorang guru telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, dengan demikian kebijakan sertifikasi sebagai salah satu bentuk *reward* yang diberikan pada guru yang telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan akan mampu meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian oleh Sunanik²⁰² menyatakan kinerja guru SMP N 1 Durenan yang sudah tersertifikasi rata-rata sangat baik terbukti rerata kinerja 81%. Penelitian oleh Istiarini dan Sukanti²⁰³ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo.

Sesuai dengan ulasan hasil analisis di atas diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi dari variabel kompetensi guru sebesar 0,037 dan nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05. Untuk nilai $T_{(hitung)}$ diperoleh nilai sebesar 2,147 sedangkan untuk $T_{(tabel)}$ pada df yang sesuai yaitu 2,013. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini bisa dilihat dari besaran probabilitas $0,037 < 0,05$ dan $T_{(hitung)} 2,147 > T_{(tabel)} 2,013$. Jadi dapat diartikan bahwa kompetensi guru berpengaruh

²⁰⁰ Masnur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), hlm, 8.

²⁰¹ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Rosdakarya, 2013), hlm, 33-34.

²⁰² Sunanik, "Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Durenan", No. 26, April 2015.

²⁰³ Risma Istiarini...,

terhadap kinerja guru, dan ini sesuai dengan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Semakin tinggi kompetensi guru maka akan semakin tinggi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.

Hasil temuan menunjukkan bahwa kompetensi guru ternyata memberi pengaruh signifikan sesuai dengan teori-teori terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Malang. Penelitian yang telah dilakukan terdahulu sejalan dengan apa yang menjadi hasil temuan ini secara teoritik maupun empirik. Artinya secara teoritis kompetensi guru mampu meningkatkan kinerja guru. Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional memberi pengaruh secara positif terhadap kinerja guru yaitu, merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik.

F. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis pada metode kuantitatif adalah motivasi kerja (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y)

Uno²⁰⁴ menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut serta menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, Jr²⁰⁵, menyatakan bahwa kinerja

²⁰⁴ Hamzah Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm, 71.

²⁰⁵ Gibson dkk Kerja dan Manajemen: Perilaku, struktur dan proses, dalam jurnal M.Hurmaini, hlm, 504.

(prestasi kerja) merupakan hasil dari interaksi dari kemampuan dan motivasi. Prestasi kerja seseorang dapat lebih besar dibandingkan orang lain karena memiliki kemampuan lebih besar, motivasi yang lebih besar, atau kedua-duanya bekerja dalam tingkat yang lebih besar

Amstrong²⁰⁶ menyatakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, salah satu faktor diantaranya yaitu faktor pemberian motivasi bimbingan yang diberikan. Pandangan yang hampir senada, diungkapkan McDaniel²⁰⁷, yang mengemukakan kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya.

Maslow, McGrigor, dan Robbin sebagaimana yang diungkapkan Patricia Buhler²⁰⁸ menyatakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi pula sehingga turut serta mempengaruhi hasil yang ingin dituju. Menurut Mitchell²⁰⁹, dalam Sinambela, kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik, motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan guru sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, kinerjanya juga rendah.

²⁰⁶ Amstrong, *Seri Panduan Manajemen SDM*, (Ahli bahasa Oleh Sofyan Cekmat dan Haryono, Jakarta: Gramedia: 1994), hlm, 16-17.

²⁰⁷ M. Hurmaini, Dampak Pelaksanaan Sertifikasi Guru terhadap Peningkatan Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran: Studi pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Jambi, *Media Akademika*, Vol. 26, No. 4 Oktober 2011, hlm, 504.

²⁰⁸ Patricia Buhler, *Alpha Teach Your Self; Management Skill* dalam 24 jam. Penerjemah Sugeng Haryanto dkk, (Jakarta: Prenada Media Group, 2004), hlm, 192.

²⁰⁹ Sinambela, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Ekonomika*, Vol VII No. 2 September 2011. ISSN: 0216-5112, hlm, 8.

Hasil penelitian yang diteliti oleh Auliya²¹⁰ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Demikian juga dengan apa yang diungkapkan oleh Kamaria²¹¹ membuktikan bahwa, motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Hasil analisis di atas diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja sebesar 0,00 dan nilai tersebut lebih kecil daripada 0,038. Untuk nilai $T_{(hitung)}$ diperoleh nilai sebesar 2,138 sedangkan untuk $T_{(tabel)}$ pada df yang sesuai yaitu 2,013. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini bisa dilihat dari besaran probabilitas $0,038 < 0,05$ dan $T_{(hitung)} 2,138 > T_{(tabel)} 2,013$. Jadi dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, dan ini sesuai dengan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.

Hasil temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja ternyata memberi pengaruh signifikan sesuai dengan teori-teori terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Malang. Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan pada bab-bab sebelumnya. Artinya secara teoritis motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja guru. Fakta yang terjadi dilapangan menunjukkan, kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan

²¹⁰ Uli Uslihatul Auliya...,

²¹¹ Safri Kamaria "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah di Propinsi Maluku Utara". Tesis Universitas Islam Negeri Malang tahun 2006, hlm, 164.

afiliasi terhadap kinerja guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan membimbing dan melatih peserta didik.

Berangkat dari indikator-indikator pada variabel yang telah ditetapkan, penelitian kemudian mengkaji literatur-literatur yang dijadikan sebagai sumber/referensi penelitian dan memiliki korelasi dengan variabel penelitian tersebut untuk mendapatkan item-item penelitian. Untuk sub variabel motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan berprestasi, item yang ditetapkan adalah (1) mengatur tugas dengan baik, (2) memiliki figur, (3) menjaga citra, dan (4) berpikir realistis untuk mencapai tujuan. Sub variabel yang kedua adalah kebutuhan akan kekuasaan, item yang ditetapkan adalah (1) mempunyai pengaruh, (2) mengendalikan orang lain, dan (3) suka memberi saran. Sub variabel yang ketiga adalah, item yang ditetapkan adalah (1) menjaga persahabatan, (2) bekerja sama, dan (3) ingin diterima orang lain.

G. Pengaruh Tidak Langsung Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis pada metode kuantitatif adalah supervisi kepala madrasah (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (Z).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah tingkat eksternal seperti supervisi kepala madrasah menjadi sangat penting dalam menumbuhkan motivasi dalam diri guru. Apabila para guru merasa nyaman dan terbantu dengan

adanya supervisi kepala madrasah, maka secara otomatis akan bisa meningkatkan kinerja guru.

Anni²¹² sebagai supervisor, kepala sekolah diharapkan bertindak sebagai konsultan, sebagai fasilitator yang bisa memahami kebutuhan dari guru dan memberi alternatif pemecahannya. Selain itu, kepala sekolah juga diharapkan dapat memotivasi guru-guru agar lebih kreatif dan inovatif, serta mendorong pengembangan motivasi untuk melakukan peningkatan kualitas kinerjanya.

Hasil penelitian Hardono dkk²¹³ mengatakan bahwa ada pengaruh tidak langsung dari supervisi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Hampir senada yang dikatakan Edi²¹⁴ dalam penelitiannya bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru adalah supervisi kepala sekolah. Apabila kepala sekolah melaksanakan supervisi dengan baik maka tidak bisa dipungkiri para guru akan merasa nyaman, inilah yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru, melalui motivasi kerja maka kinerja mengajar guru pun akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisa pengujian pengaruh tidak langsung pada penelitian ini, didapatkan besar pengaruh tidak langsung variabel supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja yaitu: $0,382 \times 0,274 = 0,104$. Dan pengaruh total yang diberikan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru: pengaruh total variabel supervisi kepala madrasah terhadap kinerja sebesar 0,407. Dari hasil analisa tersebut dinyatakan bahwa ada hubungan tidak

²¹² Catharina Tri Anni, *Psikologi Belajar*, (Semarang: Unnes Pres, 2007), hlm, 90.

²¹³ Hardono dkk, "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru", *Educational Management*, Vol. 6, No. 1, Juni, 2017.

²¹⁴ Edi Rismawan, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 22, No. 1, April, 2015.

langsung antara variabel supervisi kepala madrasa terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

H. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis pada metode kuantitatif adalah kompetensi guru (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (Z).

Menurut hasil penelitian Zuhurdiah²¹⁵ menyatakan bahwa kompetensi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berkontribusi sangat signifikan terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Lintau Buo Utara sebesar 65,70%. Ditemukan juga bahwa tingkat pencapaian kinerja guru termasuk kategori cukup 79,80%, kompetensi guru termasuk kategori cukup 77,38% dan motivasi kerja termasuk kategori cukup 78,82%.

Para guru akan merasa termotivasi saat pihak sekolah dapat memperhatikan tingkat kesejahteraan mereka. Peranan guru sudah mulai mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah pusat, yaitu dengan pemberian sertifikasi di luar gaji pokok guna menunjang motivasi dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam meningkatkan kinerja guru, sekolah tidak hanya memikirkan insentif melainkan juga harus memperhatikan faktor yang menjadi motivasi yang ada pada setiap guru. Melalui motivasi kerja yang tepat maka guru akan mengoptimalkan kemampuannya agar dapat memberikan yang terbaik.

²¹⁵Zuhurdiah Yasir, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru: Penelitian Korelasional di Sekolah Dasar Kecamatan Lintau Buo Utara, *Jurnal al-Fikrah*, Vol, 1, No. 1, 2013

Yamin dan Maisah²¹⁶ menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana sertifikasi termasuk dalam faktor ekstrinsik dan motivasi kerja termasuk dalam faktor intrinsik, melalui motivasi kerja sertifikasi profesi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Faridah dkk²¹⁷ menunjukkan bahwa sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan melalui motivasi kerja. Sarmi²¹⁸ mengemukakan bahwa motivasi memegang peranan penting dalam bekerja guru yang bermotivasi tinggi akan berusaha sekuat tenaga yang dalam bekerja guru yang bermotivasi akan berusaha sekuat tenaga yang dalam hal ini untuk mengikuti pelaksanaan program sertifikasi guru dalam jabatan sehingga pada gilirannya akan dapat mencapai hasil yang tinggi yaitu mendapatkan pengakuan sebagai guru yang profesional yang ditandai dengan diberikannya sertifikat pendidik dan tunjangan profesional.

Berdasarkan hasil analisa pengujian pengaruh tidak langsung pada penelitian ini besar pengaruh tidak langsung variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja yaitu: $0,318 \times 0,274 = 0,087$. Dan pengaruh total variabel kompetensi guru terhadap kinerja sebesar 0,381. Dari hasil analisa tersebut dinyatakan bahwa ada hubungan tidak langsung antara variabel kompetensi guruterhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

²¹⁶ Yamin dan Maisah,,,

²¹⁷ Faridah, Wibowo, dan Hartati “Pengaruh Sertifikasi dan Komitmen terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja pada SDN Gugus 1 Balikpapan Selatan

²¹⁸ Sarmi, “Sikap, Persepsi, dan Motivasi Guru terhadap Pelaksanaan Sertifikasi Guru dalam Jabatan Tahun 2006-2008 (Studi Multikasus di SMA Negeri 5 Malang dan SMK Negeri 1 Malang)”, Tesis, Universitas Negeri Malang, Oktober 2009.

Hal ini sesuai dengan teori-teori yang telah dijelaskan diawal yang menyebutkan hasil yang sama bahwa motivasi kerja sebagai variabel mediasi mampu memberikan efek positif terhadap peningkatan kinerja guru, hasil tersebut sejalan dengan Sarmi mengemukakan bahwa motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam tingkat keberhasilan kinerja guru, keberhasilan guru bisa terpenuhi lebih meningkat jika memiliki empat kompetensi diantaranya kompetensi kepribadian, paedagogik, sosial dan profesional.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan supervisi kepala madrasah dengan motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang. Persamaan regresi linier yang diperoleh yaitu $(Z) = 7,344 + 0,502 (X_1)$. Nilai 7,344 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada supervisi kepala madrasah, maka motivasi kerja mencapai 7,344. Sedangkan nilai 0,502 X_1 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap ada penambahan 1 angka untuk supervisi kepala madrasah, maka akan ada kenaikan motivasi kerja sebesar 0,502. Adapun angka 0,382 pada *standardized coefficients* (beta) menunjukkan tingkat korelasi antara supervisi kepala madrasah dengan motivasi kerja. Sedangkan nilai t sebesar 2,542 dengan nilai signifikan sebesar 0,014, di mana $p < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain, hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi guru dengan motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang. Persamaan regresi linier yang diperoleh yaitu $(Z) = 7,344 + 0,163(X_2)$. Nilai 7,344 merupakan nilai konstanta

- (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada kompetensi guru, maka motivasi kerja mencapai 7,344. Sedangkan nilai 0,163 X_2 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap ada penambahan 1 angka untuk kompetensi guru, maka akan ada kenaikan motivasi kerja sebesar 0,163. Adapun angka 0,318 pada *standardized coefficients* (beta) menunjukkan tingkat pengaruh antara kompetensi guru dengan motivasi kerja. Sedangkan nilai t sebesar 2,112 dengan nilai signifikan sebesar 0,040, di mana $p < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain, hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang. Persamaan regresi linier yang diperoleh yaitu $(Y) = 6,424 + 0,565 (X_1)$. Nilai 6,424 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada supervisi kepala madrasah, maka kinerja guru mencapai 6,424. Sedangkan nilai 0,565 X_2 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap ada penambahan 1 angka untuk supervisi kepala madrasah, maka akan ada kenaikan kinerja guru sebesar 0,565. Adapun angka 0,303 pada *standardized coefficients* (beta) menunjukkan tingkat korelasi antara supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru. Sedangkan nilai t sebesar 2,169 dengan nilai signifikan sebesar 0,035, di mana $p < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain, hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi guru dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang. Persamaan regresi linier yang diperoleh yaitu $(Z) = 6,424 + 0,214 (X_2)$. Nilai 6,424 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada kompetensi guru, maka kinerja guru mencapai 6,424. Sedangkan nilai 0,214 X_2 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap ada penambahan 1 angka untuk kompetensi guru, maka akan ada kenaikan kinerja guru sebesar 0,214. Adapun angka 0,274 pada *standardized coefficients* (beta) menunjukkan tingkat korelasi antara kompetensi guru dengan kinerja guru. Sedangkan nilai t sebesar 2,147 dengan nilai signifikan sebesar 0,037, di mana $p < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain, hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang. Persamaan regresi linier yang diperoleh yaitu $(Y) = 6,424 + 0,389 (Z)$. Nilai 6,424 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada motivasi kerja, maka kinerja guru mencapai 6,424. Sedangkan harga 0,389 Z merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap ada penambahan 1 angka untuk motivasi kerja, maka akan ada kenaikan kinerja guru sebesar 0,389. Adapun angka 0,274 pada *standardized coefficients* (beta) menunjukkan tingkat korelasi

antara kompetensi guru dengan kinerja guru. Sedangkan nilai t sebesar 2,138 dengan nilai signifikan sebesar 0,038, di mana $p < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain, hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.

6. Terdapat pengaruh tidak langsung supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang. Pengujian pengaruh tidak langsung menggunakan perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y , maka besar pengaruh tidak langsung variabel supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja yaitu: $0,382 \times 0,274 = 0,104$. Maka pengaruh total yang diberikan supervisi kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah: nilai pengaruh tidak langsung ditambah dengan nilai pengaruh langsung: $0,104 + 0,303 = 0,407$. Jadi nilai pengaruh total variabel supervisi kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,407.
7. Terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang. Pengujian pengaruh tidak langsung menggunakan perkalian antara nilai beta X_2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y , maka besar pengaruh tidak langsung variabel kompetensi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (Z) yaitu: $0,318 \times 0,274 = 0,087$. Maka pengaruh total yang diberikan kompetensi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah: nilai pengaruh tidak langsung ditambah dengan nilai pengaruh langsung: $0,087 +$

0,294 = 0,381. Jadi nilai pengaruh total variabel kompetensi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,381.

B. Implikasi Teoritis dan Praktik

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka dapat dikemukakan implikasi teoritis, hasil penelitian yang mengungkapkan pengaruh supervisi kepala madrasah dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Malang. Dari dua variabel bebas, satu variabel intervening dan satu variabel terikat dan tujuh hipotesis yang dikemukakan membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari semua variabel.

Supervisi kepala sekolah, kompetensi guru, dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja guru, maka diperlukan adanya pemberian pelayanan yang baik kepada guru. Dari berbagai teori yang melandasi penelitian ini menyatakan apabila ketiga variabel yakni variabel supervisi kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja terpenuhi dengan baik maka akan berdampak pada adanya kinerja guru yang baik bahkan akan terus meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian ini mempunyai beberapa implikasi praktik. *Pertama*, dengan diterimanya hipotesis yang ada diharapkan lembaga lebih memperhatikan masalah supervisi kepala madrasah dan kompetensi guru dalam rangka meningkatkan kinerja guru dan tentunya dengan dorongan motivasi kerja baik dari lembaga maupun dari kepala madrasah.

Kedua, dengan terciptanya supervisi kepala madrasah dan kompetensi guru yang baik, motivasi kerja yang baik maka pencapaian kinerja guru yang baik

akan tercapai, namun hal ini tidak lepas dari peranan kepala madrasah dalam mempertikan tanggungjawabnya dan juga tanggungjawab bawahannya, dengan adanya perhatian dari kepala madrasah diharapkan keinerja guru akan terus terjaga dan meningkat.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, selanjutnya diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik peningkatan kinerja guru.
2. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memberikan kontribusi prakti kepada berbagai pihak antara lain:
 - a. Bagi Kementrian Agama, supaya digunakan sebagai bahan informasi bagi Kementrian Agama dalam rangka meningkatkan supervisi kepala madrasah, kompetensi guru, dan motivasi kerja bagi para guru sehingga bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru.
 - b. Bagi kepala madrasah agar dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi kepala madrasah untuk senantiasa berupaya meningkatkan supervisi kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi, dan kinerja guru di lembaga yang dipimpinnya.
 - c. Bagi guru agar dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi supaya selalu berupaya meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar, serta menambah wawasan

dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

- d. Bagi peneliti selanjutnya untuk menambah perbendaharaan dan memperkaya informasi empirik dalam hal supervisi kepala madrasah, kompetensi guru, motivasi kerja yang dapat dipakai sebagai data banding atau rujukan dengan mengubah atau menambah variable lain, sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, Nur. 2014 *Pengawas Pendidikan*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Amstrong, 1994 *Seri Panduan Managemen SDM*, Ahli bahasa Oleh Sofyan Cekmat dan Haryono, Jakarta: Gramedia.
- Anni, Catharina Tri. 2007 *Psikologi Belajar*, Semarang: Unnes.
- Anoraga, Pandji. 1992 *Psikologi Kerja*, Jakarta; PT. Rineka Cipta.
- _____. 1998 *Psikologi Kerja* Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006 *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: Rineka cipta.
- Arismunandar, Yulistian. 2016 Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan. Tesis, Universitas Lampung.
- Asmani, Ma'mur, Jamal., *Tips Efektif Supervisi Pendidkan Sekolah*, Yogyakarta; Diva Press, 2012.
- As'ad, Moh. 1995 *Psikologi Industri*Liberty: Yogyakarta.
- Aqib, Zainal dan Elham Rohmanto. 2007 *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah/Madrasah*, Bandung:Yrama Widya.
- Barnawi & Arifin, Mohammad, 2012 *Kinerja Guru Profesional* Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Clelland, D.C. Mc. 1961 *The Achieving Society*, New Jersey: Princeton, D Van Nostrand,
- Danim, Sudarwan. 2011 *Pengembangan Profesi Guru* Jakarta: Prenada Media Grop.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Panduan Manajemen Sekolah*, Jakarta: Dirjen Dikdasmen, Direktorat Dikmenum, 1999.
- Depdiknas, *Undang-undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Pasal 39.
- Depdiknas, *Metode dan Teknik Supervisi*, Jakarta; Depdiknas, 2008.

- Ditjen PMPTK & World Bank. *The Teacher Certification Impact Evaluation, Preliminary Baseline Survey Results*. Jakarta: Ditjen PMPTK, 2010.
- El-Faradis Fayruzah. 2016. *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Tarbiyatul Muallimin Al-Islamiyah (TMI) Putri Al-Amien Prenduan Sumenep Madura*. (Tesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Elminiarti, Desi. 2017 *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP N 8 Kabupaten Kaur*, Vol. 2, No. 1, April.
- FadillahM. Kharis.2013.*Pengaruh Supervisi Kepala madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Malang*. (Tesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Faridah, Wibowo, dan Hartati. 2018 Pengaruh Sertifikasi dan Komitmen terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja pada SDN Gugus 1 Balikpapan Selatan”, ISSN 2615-2142.
- Faturrahman, Muhammad & Hindama Ruhyani, 2015 *Sukses Menjadi Pengawas Sekolah Ideal* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hardono. 2017 Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru, *Educational Management*, Vol. 6, No. 1, Juni.
- Hardono dkk. 2017. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru.*Educational Management*, Vol. 6, No. 1, Juni.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2014*Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irwan. 2017 *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Se-Kabupaten Kolaka Timur*. Tesis.
- Istiarini, Risma & Sukanti. 2012Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo, *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, Vol. X, No. 1.
- Kamaria, Safri.2006.*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala madrasah Tsanawiyah di Provinsi Maluku Utara*. Tesis Universitas Islam Negeri Malang.

- Karwati. 2013 *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta.
- Kasiram, Moh. 2008 *Metodelogi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif* Malang: Uin Malang Press.
- Kusnandar. 2011 *Menjadi Guru Profesional* Jakarta: Rajawali Press.
- Lambarai, Burso. 1983 *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional
- Lantip., Prasajo, Diat., dan Sudiyono. 2011 *Supervisi Pendidikan* Jogjakarta: Gava Media.
- Lembaran Negara RI 157, (dalam pdf), *Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, Diundangkan di Jakarta, 30 Desember 2005.
- Lembaran Negara RI 4301, (dalam pdf). *Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Diundangkan di Jakarta, 8 Juli 2003.
- Machali, Imam, Hidayat&Ara. 2016 *The Handbook Of Education Management Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/madrasah di Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007 *Evaluasi Kerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mansur, 2016 Hubungan Supervisi Kepala madrasah dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMPN se-Kecamatan Praya Timur Kabupaten Lombok Tengah, Tesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Mariani, 2009 *Sertifikasi Guru dan Mutu Pendidikan*, Malang: UM Press.
- Melatih Fatiah Kharisma, Susilaningsih dan Sohidin. 2013 *Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA N 5 Surakarta*, Vol. 2, No. 1, Juli.
- Miarso, Yusufhadi. 2004 *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan* Jakarta: Pustekom Diknas.
- Moleong, Lexy j. 2005 *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muhaimin. 2003 *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Mukhtar & Iskandar. 2009 *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta: GP Press.
- Mulyasa, E. 2000 *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2005 *Menjadi Guru Profesional*, Bandung; Remaja Rosdakarya.
- _____. 2008 *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2013 *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murwati, Hesti. 2013 *Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta*, Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE) Vol. 1 No. 1.
- Muslich Masnur, 2014 *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nisfiannoor, Muhammad. 2009 *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial* Jakarta: Salemba Humanika.
- Payong. P., Marselus. 2011 *Sertifikasi Profesi Guru, Konsep Dasar, Problematika dan Implementasi*, Jakarta, PT. Indeks.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 12 Tahun 2007 *Tentang Standar Pengawas Sekolah Menengah Pertama/Madrasah (SMP/MTS) dan Pengawas Sekolah Menengah Atas (SMA/MA)*.
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 *Tentang Standar Nasional Indonesia*, (dalam pdf), Lembaran Negara RI No. 41, Diundangkan di Jakarta, 16 Mei 2005.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 13 tahun 2007 *tentang standar Kepala Sekolah/Madrasah, Poin B Kompetensi*.
- Pidarta, Made. 2009 *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, Jakarta: PT Rineka Citra.
- Prihantoro, C. Rudy *Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Model Lesson Study* Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 17, No. 1, Januari 2011.
- Pupuh Fathurrohman & Suryana., Aa. 2011 *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*, Cet. I. Bandung: refika Aditama.

- Ramadhan, Ahmad, *Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Majene*, Journal of EST, Vol 3 No. 2 Agustus 2017.
- Riastuti, Dhanik. 2017 *Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Guru Pai terhadap Kinerja guru Pai di SD Kabupaten Sukoharjo*, Tesis, Institut Agama Islam Salatiga.
- Riduwan, 2008 *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian* Bandung: Alfabeta.
- Rismawan,Edi. 2015 *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru*, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 22, No. 1, April.
- Robbins, S. P. 1996 *Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi, alih bahasa Jusuf Udaya*, Jakarta: Arcan.
- Rusman. 2008 *Manajemen Kurikulum Seri Manajemen Sekolah Bermutu*, Bandung; UPI Press.
- Rusyan, A. Tabrani, dkk., 1994 *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar* Bandung: Remaja Karya.
- Sagala,Syaiful, 2010*Supevisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sehartian, Piet A. 2008 *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Renika Cipta.
- Sergiovanni. 1987 *The Principalship, A Reflective Practice Perspective*, Boston: Allyn and Bacon.
- Sudijono, Anas, 2004 *Pengantar statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, 2008 *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013 *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2014 *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sukarana, Komang, Nyoman Dantes, Gede Rasben Dantes. 2015 *Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Ditinjau Dari Status Sertifikasi Pada Guru-guru Se-*

Kecamatan Abang Tahun Pembelajaran 2013/1014, e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, Vol 5.

Sumarni, Hasmin, Mustari. 2017 *Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar*, Jurnal Miarai Management, Vol. 2 No. 1 Oktober.

Suminjo, Wahjo. 2007 *Kepemimpinan Kepala Sekolah* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sunanik. 2015 *Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Durenan*, ISSN. 2355-7621, No. 26, April

Supardi. 2014. *Kontribusi Supervisi Kepala madrasah, Iklim Kinerja, dan Pemahaman Kurikulum Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 20. Nomor 1.

Suprihatiningrum, Jamil. 2013 *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Suyanto & Jihad, Asep. 2013 *Menjadi Guru Profesional, Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, Jakarta; Erlangga.

Suyono. 2014 *Peran Kepala madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, (Studi Kasus Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tumpang Kab. Malang)*, Tesis, Pascasarjana UIN Malik Ibrahim Malang.

Syafaruddin. 2002 *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan Konsep, Strategi dan Aplikasi* Jakarta: PT Grasindo.

Tifyani. 2016 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Pai MI Swasta Se-Kecamatan Sumberlawang Kabupaten Sragen*, (Tesis, Institut Agama Islam Negeri Surakarta).

The United Nationals Educational. 2013 *Scientific and Curtural Organization, Education Development Indeks*, UNESCO.

Uno, Hamzah B & Nina Lamatenggo, 2012 *Teori Kinerja dan Pengukurannya* Jakarta: Bumi Aksara.

Uli, Uslihatul Auliyah. 2012 *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru, Economic Educational Analysis Journal*, Vol. 1, No. 2, November.

Wibowo. 2004 *Manajemen Kinerja*, Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Winardi. 2002 *Manajemen Perilaku Organisasi*, Bandung: PT. Citra Aditnya Bakti.

Yamin dan Maisah. 2006 *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Graha Ilmu.

Yamin dan Martinis. 2006. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia* Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta.

Zulkifli, Mohammad, Arif Darmawan, dan Edy Sutrisno, Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru, *Persona Jurna Psikologi Indonesia*, Vol 3 No 2 Mei 2014.

Website:

<http://edukasi.kompas.com/read/2012/03/16/17455390/Rata-rata.Hasil.Uji.Kompetensi.Guru.Masih.Rendah>

<http://www.dw.com/id/rangking-pendidikan-negara-negara-asean/g-37594464>

<https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2016/12/peringkat-dan-capaian-pisa-indonesia-mengalami-peningkatan>,

LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-079/Ps/HM.01/05/2018
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

03 Mei 2018

Kepada
Yth. Kepala MTs Negeri 1 Malang
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Berkenaan dengan tugas penulisan tesis bagi mahasiswa kami, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Hajriana Zainal
NIM : 16710005
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I.
2. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.
Judul Tesis : Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah dan Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru
(Studi Kasus di MTs Negeri 1 Malang)

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Direktur,

Mulyadi.b



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MALANG
Jl. R. Panji Suroso 2 Telp. 491605-477684 FAX 477684
<http://www.kemenagkotamalang.com> email : mapendakotamalang@gmail.com

Nomor : B-1050/Kk.13.25.2/TL.00/05/2018 14 Mei 2018
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Kepala MTs Negeri 1
Kota Malang
Di Tempat

Menindaklanjuti surat Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri "MALIKI" Malang Nomor: B-079/Ps/HM.01/05/2018 tanggal 3 Mei 2018 perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa pada dasarnya *menyetujui/tidak keberatan* memberikan ijin kepada:

Nama : HAJRIANA ZAINAL
NIM : 16710005
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah dan Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

mengadakan penelitian yang dilaksanakan di instansi/lembaga yang Saudara pimpin dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Selama mengadakan penelitian mentaati tata tertib yang berlaku.
2. Setelah selesai mengadakan penelitian memberikan laporan secara tertulis kepada Kepala Kantor Kemenag Kota Malang dan Kepala Madrasah

Demikian atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Kepala
Kantor Kementerian Agama Kota Malang
Pendidikan Madrasah

Dwi SUTRISNO, M.Pd
196504031995031002

Tembusan:

1. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Malang
2. Direktur Pascasarjana UIN "MALIKI" Malang
3. Mahasiswa yang bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MALANG
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 KOTA MALANG
Jalan Bandung No. 7 Malang 65113
Telepon (0341) 587085, 587086, 587087; Faksimile (0341) 587086
website: www.mtsn1malang.com; E-mail: mtsnmalang1@gmail.com

SURAT KETERANGAN
NOMOR: B - 025 /Mts.13.02/TL.00/11/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang menerangkan bahwa :

Nama : **Hajriana Zainal**
NIM : 16710005
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Telah mengadakan penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang dengan judul Tesis:
Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah dan Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru mulai 14 Mei 2018 s.d 16 Juli 2018

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.



Malang, 26 November 2018

Kepala

PENGANTAR INSTRUMEN PENELITIAN

Kepada

**Yth: Bapak /Ibu guru MTs Negeri 1 Kota Malang
Di- Kota Malang**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Denganhormat.

Bersama ini disampaikan bahwa dalam rangka penyelesaian penyusunan Tesis dengan judul: *"Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah dan Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Kota Malang"*, mahasiswa atas:

Nama	: Hariana Zainal
NIM	: 16710005
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam (Pascasarjana UIN Maulana Maliki Ibrahim Malang)

Sementara melakukan penelitian dan bermaksud mengumpulkan data dari **Bapak/Ibu** guru. Untuk memperlancar maksud tersebut, dengan ini disertakan instrumen penelitian dengan harapan dapat meluangkan sebagian waktunya guna menjawab angket yang diikut sertakan pada pengantar ini. Besar harapan peneliti kiranya **Bapak/Ibu** bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujurnyadan tanpa intervensidari pihak manapun.

Atas perhatian dan kesediaannya, kami ucapkan terima kasih. *Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Malang, 21 Mei 2018

Peneliti,

HAJRIANA ZAINAL
NIM: 16710005

PANDUAN PENGISIAN ANGKET

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara sejujur-jujurnya dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Bapak/ibu guru diminta untuk memilih salah satu pilihan jawaban dengan cara memberi tanda (√) pada jawaban di dalam kotak yang menurut bapak/ibu paling tepat. Pertanyaan/ Pernyataan berikut ini berkaitan dengan supervisi kepala sekolah, sertifikasi profesi guru, motivasi kerja, dan kinerja guru. Berikan jawaban sesuai dengan apa adanya yang bapak/ibu ketahui dan rasakan dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut:

SL = Selalu dengan pernyataan tersebut
SR = Sering dengan pernyataan tersebut
KK = Kadang-Kadang dengan pernyataan tersebut
JR = Jarang dengan pernyataan tersebut
TP = Tidak Pernah dengan pernyataan tersebut

A. IDENTITAS GURU SERTIFIKASI

Nama (Lengkap) Guru	:	
Jenis Kelamin	:	
Golongan / Pangkat	:	
Pendidikan Terakhir	:	
Mengajar Mata Pelajaran	:	
Masa Kerja	:	
Tahun Tersertifikasi	:	
Umur Lulus Tersertifikasi	:	
Tanda Tangan	:	

No	PERYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
1	Mengidentifikasi kebutuhan guru sebelum, selama dan setelah proses pembelajaran.					
2	Mengidentifikasi tugas-tugas guru dalam persiapan, pelaksanaan maupun evaluasi proses pembelajaran.					
3	Mengidentifikasi hasil-hasil pembelajaran yang telah dilakukan guru.					
4	Mengobservasikegiatan-kegiatan pembelajaran di kelas.					
5	Mengerti keadaan atau kemampuan guru dalam proses pembelajaran.					
6	Memahami problem yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran.					
7	Memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti workshop atau pelatihan sejenisnya.					
8	Mendorong guru mengevaluasi diri selama proses dan setelah pembelajaran.					
9	Memotivasi guru dalam menumbuhkan sikap percaya diri pada setiap proses pembelajaran.					
10	Mendorong guru melakukan inisiatif pembaharuan (inovasi) untuk meningkatkan kualitas dan mutu pembelajaran.					
11	Memahami latarbelakang sosial, karakteristik, keunikan dan potensi setiap peserta didik.					
12	Memahami berbagai teori dan prinsip pembelajaran yang mendidik terkait mata pelajaran yang diampu.					
13	Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode dan Teknik pembelajaran secara kreatif.					
14	Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap baik dikegiatan kelas maupun luar.					
15	Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di dalam maupun di luar kelas dengan memperhatikan standar keamanan dan kenyamanan.					
16	Menggunakan media dan sumber belajar yang relevan untuk mencapai tujuan pembelajaran.					
17	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu.					
18	Menyediakan pembelajaran yang mendorong prestasi dan					

	mengaktualisasikan potensi dan kreatifitasnya.								
19	Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam kegiatan pembelajaran.								
20	Menentukan aspek dan prosedur yang akan dinilai dalam proses pembelajaran pada mata pelajaran yang diampu.								
21	Menganalisis hasil penilaian, evaluasi proses dan hasil belajar.								
22	Menggunakan informasi hasil penilaian untuk menentukan ketuntasan belajar.								
23	Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan maupun untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.								
24	Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan.								
25	Melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.								
26	Menghargai dan bersikap sesuai norma tanpa membedakan peserta didik.								
27	Berprilaku jujur, teladan, dewasa dan berwibawa bagi peserta didik.								
28	Menampilkan diri sebagai pribadi yang tegas, manusiawi, teladan, dewasa dan berwibawa bagi pesertadidik.								
29	Menunjukkan etos kerja, bertanggungjawab, mandiri dan profesional.								
30	Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik dalam pembelajaran atas latarbelakang, ras, agama, status sosial, jenis kelamin dan ekonominya.								
31	Berkomunikasidengantemansejawat, komunitasilmiahsecarasantun dan empatik.								
32	Berkomunikasidengan orang tuapesertadidik dan masyarakatsecarasantun dan empatiktentang program dan kemajuanpembelajaran.								
33	Melibatkan orang tuapesertadidik dan masyarakatdalam program pembelajaran dan mengatasikesulitanbelajarpesertadidik.								
34	Beradaptasidenganlingkungantempatbekerja dan melaksanakan program mengembangkankualitaspendidikan di daerah yang bersangkutan.								
35	Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah dan komunitas lainnya terkait hasil-hasil inovasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.								
36	Memahami standar kompetensi, kompetensi dasar dan tujuan pembelajaran yang diampu.								
37	Memilih dan mengolah materi pembelajaran yang diampu secara kreatif sesuai tingkat perkembangan peserta didik.								
38	Melakukan refleksi dan memanfaatkan hasil refleksi terhadap kinerja untuk memanfaatkan keprofesionalan.								
39	Melakukan Pelatihan Tindakan Kelas (PTK) untuk meningkatkan keprofesionalan.								
40	Memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam berkomunikasi dan untuk pengembangan diri.								

41	Menyelesaikan tugas dengan baik untuk meraih prestasi kerja yang baik.								
42	Melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab.								
43	Bekerja dengan baik karena ada figure yang bisa dijadikan panutan.								
44	Menjaga image sebagai guru agar bisa diterima oleh orang lain.								
45	Berpikir realistis dalam mencapai tujuan.								
46	Apa yang saya kerjakan diikuti oleh rekan kerja yang lain.								
47	Memberikan nasehat kepada sesama rekan kerja.								
48	Memberikan saran kepada sesama rekan kerja dan saran tersebut diikuti oleh rekan kerja.								
49	Menjaga hubungan pertemanan dengan rekan kerja dan saling memahami perasaan sesama rekan kerja.								
50	Tugas yang tidak dapat saya kerjakan sendiri akan dikerjakan bersama rekan kerja.								
51	Menyesuaikan tindakan agar bisa diterima orang lain, status sebagai guru harus dijaga dalam bekerja.								
52	Merumuskan tujuan dalam Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dengan memperhatikan karakteristik peserta didik.								
53	Menyusun bahan ajar secara kontekstual.								
54	Merencanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa.								
55	Memilih sumber belajar/mediapembelajaran sesuai dengan materi.								
56	Memulai pembelajaran dengan mengungkapkan tujuan pembelajaran kepada para siswa.								
57	Mengusai materi pelajaran.								
58	Menggunakan strategi pembelajaran yang menarik.								
59	Memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran.								
60	Mendukung dan menerima inisiatif dari siswa.								
61	Menggunakan bahasa yang mudah dipahami siswa.								
62	Mengkaitkan satu materi dengan materi berikutnya sebelum mengakhiri pelajaran.								
63	Merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan belajar peserta didik.								
64	Menggunakan berbagai metode penilaian untuk memantau kemajuan siswa.								
65	Memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik.								
66	Melatih dan membimbing siswa dalam persiapan menghadapi ujian nasional.								
67	Melatih dan membimbing siswa dalam persiapan menghadapi lomba.								
68	Membimbing siswa dalam pengembangan diri melalui bimbingan konseling.								
69	Membimbing siswa dalam pengembangan diri melalui ekstrakurikuler.								

Rekap Hasil Angket MTs Negeri 1 Kota Malang

Variabel Supervisi Kepala Madrasah (X1)

No	Nama	L/P	Gol	Pend	MMP	Masa Kerja	Tahun sertifikasi	Umur Lulus Sertifikasi	Butir soal										Total	
									1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	M. Amin Tohari, S.Ag	L	III C	S2	SKI	13 Tahun	2009	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	Mas'udi, S.Pd	L	IV A	S2	B. Inggris	25 Tahun	2007	47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
3	M. Kholis Widodo, S.Pd	L	III C	S1	IPA	38 Tahun	2009	17	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	Faruq Baharudin, SS	L	III C	S2	B. Arab	14 Tahun	2012	33	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47	
5	Umargiono, S.Pd	L	III C	S1	IPS	12 Tahun	2009	32	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46	
6	Siti Fatimah, S.Pd	P	III D	S1	IPA	22 Tahun	2009	48	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	
7	Iip Rudi Ripa', S. Sn, M. Hum	L	III C	S2	Seni dan Budaya	15 Tahun	2012	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
8	Fitri Hari Jatmiko, S.Ag	L	IV A	S1	B. Inggris	20 Tahun	2009	42	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40	
9	Dra. Cahyowati	P	IV A	S1	Matematika	18 Tahun	2009	42	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
10	Dwi Sri Andari, S.Pd	P	IV A	S2	IPA	30 Tahun	2009	47	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37	
11	Akhmad Fauzi, S. Ag	L	III B	S2	Akidah Akhlak	21 Tahun	2011	38	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	
12	Shohib, S.Pd	L	III C	S1	IPA	14 Tahun	2010	34	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45	
13	Musyafa' Fathun Nuha, S.Ag	L	III B	S2	Fiqh	12 Tahun	2013	41	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	
14	Anik Hidayati, S.Pd	P	III C	S1	Penjaskes	12 Tahun	2011	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
15	Drs. Sy. Ithwan	L	III C	S1	BK	17 Tahun	2012	46	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	40	
16	Emy Widayati, S.Pd	P	IV A	S1	B. Indonesia	25 Tahun	2008	50	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43	
17	Ahmad Budi Leksono, S.Pd	L	IV A	S1	B. Inggris	18 Tahun	2010	37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40	
18	Dra. Hanik Fauziah	P	IV A	S1	B. Inggris	26 Tahun	2009	43	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43	
19	Ana Fikrotuz Zakiyah, SP	P	III C	S1	IPA	13 Tahun	2010	40	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40	
20	Dyah Kholisyati W.M. S.Pd	P	III B	S1	B. Inggris	19 Tahun	2009	41	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43	
21	Sayyidi, S.Pd	L	III B	S1	Seni dan Budaya	8 Tahun	2010	35	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	44	
22	Mech. Sholehudin, S.Pd	L	III C	S1	B. Arab	13 Tahun	2012	33	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45	
23	Ahmad Maksum, S.Pd	L	III C	S1	Penjaskes	17 Tahun	2009	41	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	42	
24	Mujiono, S.Ag	L	III C	S1	Fiqh	19 Tahun	2007	31	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	
25	Lukman Chakim, S.Pd	L	III B	S2	B. Arab	16 Tahun	2013	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
26	Anna Tri Rumiati, S.Pd	P	III C	S1	PKN	20 Tahun	2010	36	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44	
27	Munifatunufus, S. Ag	P	III B	S1	Al-Quran Hadits	14 Tahun	2009	33	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	
28	Sulastri, S. Psi	P	III B	S1	BK	14 Tahun	2012	35	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	39	
29	Minuril Hidayati, S.Pd	P	IV A	S1	Matematika	27 Tahun	2009	47	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	40	

30	Sumiati Sujeno, S.Pd	P	III B	S1	IPS	21 Tahun	2007	39	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37
31	Dra. Tifri Sumartini, M.Pd	P	IV A	S2	B. Inggris	19 Tahun	2009	43	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
32	Dra. Siti Hajjar	P	IV B	S1	Matematika	19 Tahun	2009	43	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	33
33	Satul Bahri Affandi, S.Pd	L	III B	S1	IPS	10 Tahun	2010	31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
34	Dra. Tri Sulasmi Widjajatih	P	IV A	S1	Matematika	19 Tahun	2009	42	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	39
35	Lailatul Chusniah, S.Pd	P	III D	S1	IPS	13 Tahun	2012	31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
36	Enita Dwi Adningtyas, SP	P	III B	S1	TIK	14 Tahun	2009	34	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
37	Luluk Harirah, S.Pd	P	III B	S2	IPA	14 Tahun	2009	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	Andik Bambang, S.Pd	L	III C	S2	Fiqh	9 Tahun	2009	31	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44
39	Winarta, S.Pd	L	IV A	S1	IPA	26 Tahun	2008	10	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
40	Siti Nurul Fitriani, S.Ag	P	III C	S1	B. Arab	17 Tahun	2012	35	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	41
41	Vyus Robentien, S.Pd	P	III C	S1	B. Indonesia	13 Tahun	2009	37	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	43
42	Zuifki	L	III C	S2	B. Indonesia	13 Tahun	2012	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	Drs. Moh. Abdul Halidz	L	III D	S1	Al-Qur'an Hadits	18 Tahun	2009	40	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
44	Rima Yanti, S.Pd	P	IV A	S1	B. Indonesia	23 Tahun	2008	41	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	43
45	Drs. Mujtahid	L	IV A	S1	Matematika	18 Tahun	2009	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	Ira Kristina, S.Pd	P	III B	S1	PPRN	11 Tahun	2009	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	Drs. Sarsono	L	III C	S1	B. Indonesia	25 Tahun	2010	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
48	Drs. Hairiyah, M. Ag	L		S2	SKI	23 Tahun	2008	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	Drs. Muhammad Ibrahim	L	III C	S1	Akidah Akhlak	24 Tahun	2008	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Rekap Hasil Angket MTs Negeri 1 Kota Malang

Variabel Motivasi Kerja (Z)

No	Nama	L/P	Gol	Pendid	MMP	Masa Kerja	Tahun sertifikasi	Umur Lulus Sertifikasi	Butir soal											Total	
									1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1	M. Amin Tohari, S.Ag	L	III C	S2	SKI	13 Tahun	2009	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
2	Mas'udi, S.Pd	L	IV A	S2	B.Ingggris	25 Tahun	2007	47	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	52
3	M. Kholis Widodo, S.Pd	L	III C	S1	IPA	38 Tahun	2009	17	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	3	46
4	Faruq Baharudin, SS	L	III C	S2	B. Arab	14 Tahun	2012	33	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	Umarjono, S.Pd	L	III C	S1	IPS	12 Tahun	2009	32	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	48
6	Siti Fatimah, S.Pd	P	III D	S1	IPA	22 Tahun	2009	40	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	43
7	Jip Rudi Ripali, S. Snr, M. Hum	L	III C	S2	Seni dan Budaya	15 Tahun	2012	38	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	49
8	Fitri Hari Jatmiko, S.Ag	L	IV A	S1	B. Ingggris	20 Tahun	2009	42	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	43
9	Dra. Cahyowatin	P	IV A	S1	Matematika	18 Tahun	2009	42	5	5	4	5	5	3	3	5	4	5	4	5	48
10	Dwi Siri Andani, S.Pd	P	IV A	S2	IPA	30 Tahun	2009	47	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	Akhdad Fauzi, S. Ag	L	III B	S2	Akidah Akhliak	21 Tahun	2011	38	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	50
12	Shohib, S.Pd	L	III C	S1	IPA	14 Tahun	2010	34	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	48
13	Musyafa' Fathun Nuha, S.Ag	L	III B	S2	Fiqih	12 Tahun	2013	41	4	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	46
14	Anik Hidayati, S.Pd	P	III C	S1	Penjaskes	12 Tahun	2011	20	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	36
15	Drs. Sy. Ihwan	L	III C	S1	BK	17 Tahun	2012	46	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	3	45
16	Emy Widayatsih, S.Pd	P	IV A	S1	B. Indonesia	25 Tahun	2008	50	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
17	Ahmad Budi Leksomo, S.Pd	L	IV A	S1	B. Ingggris	18 Tahun	2010	37	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	44
18	Dra. Hanik Fauziah	P	IV A	S1	B. Ingggris	26 Tahun	2009	43	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	45
19	Ana Fikrotus Zakiyah, SP	P	III C	S1	IPA	13 Tahun	2010	40	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	48
20	Dyah Khomsiyati W.M. S.Pd	P	III C	S1	B. Ingggris	19 Tahun	2009	41	4	4	4	4	5	3	3	2	5	4	4	4	42
21	Sayyidi, S.Pd	L	III B	S1	Seni dan Budaya	8 Tahun	2010	35	4	4	4	5	5	3	3	5	4	5	4	5	45
22	Moch. Sholehudin, S.Pd	L	III C	S1	B. Arab	13 Tahun	2012	33	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	52
23	Ahmad Malsum, S.Pd	L	III C	S1	Penjaskes	17 Tahun	2009	41	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	47
24	Mujiono, S.Ag	L	III C	S1	Fiqih	19 Tahun	2007	31	5	5	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	46
25	Lukman Chakim, S.Pd	L	III B	S2	B. Arab	16 Tahun	2013	37	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	42
26	Anna Tri Rusmiati, S.Pd	P	III C	S1	PKN	20 Tahun	2010	36	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	50
27	Munifaturufus, S. Ag	P	III B	S1	Al-Qur'an Hadits	14 Tahun	2009	33	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	44
28	Sulastrini, S. Psi	P	III B	S1	BK	14 Tahun	2012	35	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	44

29	Minuril Hidayati, S.Pd	P	IV A	S1	Matematika	27 Tahun	2009	47	4	5	5	5	4	3	3	3	5	5	49
30	Sumiati Sujono, S.Pd	P	III B	S1	IPS	21 Tahun	2007	39	4	4	3	3	4	1	2	3	4	4	36
31	Dra. Tifin Sumartini, M.Pd	P	IV A	S2	B. Inggris	19 Tahun	2009	43	5	5	5	5	4	4	4	5	4	51	
32	Dra. Siti Hajar	P	IV B	S1	Matematika	19 Tahun	2009	43	3	4	4	3	3	3	3	4	4	38	
33	Saful Bahri Affandi, S.Pd	L	III B	S1	IPS	10 Tahun	2010	31	2	4	4	3	4	3	3	4	4	37	
34	Dra. Tri Sulasmi Widjiasih	P	IV A	S1	Matematika	19 Tahun	2009	42	4	5	4	4	4	3	4	3	4	44	
35	Lailatul Chusniah, S.Pd	P	III D	S1	IPS	13 Tahun	2012	31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46	
36	Enita Dwi Adiningtyas, SP	P	III B	S1	TIK	14 Tahun	2009	34	5	5	4	5	4	3	3	4	4	45	
37	Luluk Hariroh, S.Pd	P	III B	S2	IPA	14 Tahun	2009	30	5	5	4	4	4	4	4	4	5	48	
38	Andik Bambang, S.Pd	L	III C	S2	Fiqih	9 Tahun	2009	31	5	5	4	4	5	5	5	5	5	52	
39	Winarta, S.Pd	L	IV A	S1	IPA	26 Tahun	2008	10	5	5	5	5	4	4	4	5	4	51	
40	Siti Nurul Fitriani, S.Ag	P	III C	S1	B. Arab	17 Tahun	2012	35	5	5	5	4	3	3	3	5	5	50	
41	Yuyus Robertien, S.Pd	P	III C	S1	B. Indonesia	13 Tahun	2009	37	5	5	4	4	3	3	3	5	4	44	
42	Zuffiki	L	III C	S2	B. Indonesia	13 Tahun	2012	31	5	5	3	3	3	4	4	5	4	44	
43	Drs. Moh. Abdul Hafidz	L	III D	S1	Al-Qur'an Hadits	18 Tahun	2009	40	4	5	4	5	4	4	4	5	4	48	
44	Rima Yanti, S.Pd	P	IV A	S1	B. Indonesia	23 Tahun	2008	41	4	4	4	4	3	3	4	4	3	41	
45	Drs. Mujtahid	L	IV A	S1	Matematika	18 Tahun	2009	43	4	5	3	4	5	5	5	5	5	49	
46	Ira Kristina, S.Pd	P	III B	S1	PPKN	11 Tahun	2009	32	5	5	5	5	4	4	3	4	3	46	
47	Drs. Sarsono	L	III C	S1	B. Indonesia	25 Tahun	2010	44	4	4	4	3	4	3	3	4	4	39	
48	Dra. Hariyah, M. Ag	L		S2	SKI	23 Tahun	2008	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	
49	Drs. Muhammad Ibrahim	L	III C	S1	Akidah Akhliak	24 Tahun	2008	39	4	4	5	4	4	4	4	4	4	46	

UJI VALIDITAS VARIABEL X1

Correlations

		Xa1	Xa2	Xa3	Xa4	Xa5	Xa6	Xa7	Xa8	Xa9	Xa10	Totaal
Xa1	Pearson Correlation	1	.550**	.286*	.286*	.257	.311*	.120	.136	-.013	.293*	.480**
	Sig. (2-tailed)		.000	.047	.047	.075	.030	.413	.351	.930	.041	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Xa2	Pearson Correlation	.550**	1	.339*	.359*	.301*	.294*	.203	.218	.063	.250	.543**
	Sig. (2-tailed)	.000		.017	.011	.035	.040	.162	.132	.669	.083	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Xa3	Pearson Correlation	.286*	.339*	1	.413**	.410**	.301*	.297*	.427**	.301*	.150	.619**
	Sig. (2-tailed)	.047	.017		.003	.003	.036	.038	.002	.035	.305	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Xa4	Pearson Correlation	.286*	.359*	.413**	1	.632**	.407**	.301*	.518**	.319*	.389**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.047	.011	.003		.000	.004	.036	.000	.026	.006	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Xa5	Pearson Correlation	.257	.301*	.410**	.632**	1	.436**	.479**	.524**	.489**	.526**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.075	.035	.003	.000		.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Xa6	Pearson Correlation	.311*	.294*	.301*	.407**	.436**	1	.636**	.471**	.197	.310*	.672**
	Sig. (2-tailed)	.030	.040	.036	.004	.002		.000	.001	.174	.030	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Xa7	Pearson Correlation	.120	.203	.297*	.301*	.479**	.636**	1	.557**	.274	.360*	.671**
	Sig. (2-tailed)	.413	.162	.038	.036	.000	.000		.000	.057	.011	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Xa8	Pearson Correlation	.136	.218	.427**	.518**	.524**	.471**	.557**	1	.511**	.420**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.351	.132	.002	.000	.000	.001	.000		.000	.003	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Xa9	Pearson Correlation	-.013	.063	.301*	.319*	.489**	.197	.274	.511**	1	.474**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.930	.669	.035	.026	.000	.174	.057	.000		.001	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Xa10	Pearson Correlation	.293*	.250	.150	.389**	.526**	.310*	.360*	.420**	.474**	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.041	.083	.305	.006	.000	.030	.011	.003	.001		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Totaal	Pearson Correlation	.480**	.543**	.619**	.716**	.789**	.672**	.671**	.743**	.571**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS X2

		Correlations																			
		Xb1	Xb2	Xb3	Xb4	Xb5	Xb6	Xb7	Xb8	Xb9	Xb10	Xb11	Xb12	Xb13	Xb14	Xb15	Xb16				
Xb1	Pearson Correlation	1	.286'	.286'	.311'	.120	.075	-.065	.222	.217	.086	.230	-.110	.032	.258	-.054	.049				
	Sig. (2-tailed)		.047	.047	.030	.413	.611	.658	.126	.133	.557	.112	.450	.830	.074	.713	.736				
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49				
Xb2	Pearson Correlation	.286'	1	.413''	.301'	.297'	.257	.320'	.159	.058	.519''	.260	-.125	.253	.275	.083	.194				
	Sig. (2-tailed)	.047		.003	.036	.038	.075	.025	.276	.692	.000	.072	.392	.079	.056	.570	.181				
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49				
Xb3	Pearson Correlation	.286'	.413''	1	.407''	.301'	.386''	.334'	.384''	.191	.473''	.418''	.033	.299'	.226	.104	.271				
	Sig. (2-tailed)	.047	.003		.004	.036	.006	.019	.007	.189	.001	.003	.821	.037	.119	.478	.059				
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49				
Xb4	Pearson Correlation	.311'	.301'	.407''	1	.636''	-.093	.222	.321'	.360''	.495''	.343'	-.015	.177	.428''	-.072	.404''				
	Sig. (2-tailed)	.030	.036	.004		.000	.526	.126	.025	.011	.000	.016	.916	.225	.002	.624	.004				
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49				
Xb5	Pearson Correlation	.120	.297'	.301'	.636''	1	.039	.298'	.368''	.359''	.407''	.298'	.158	.224	.316'	-.079	.452''				
	Sig. (2-tailed)	.413	.038	.036	.000		.791	.038	.009	.011	.004	.037	.278	.122	.027	.587	.001				
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49				
Xb6	Pearson Correlation	.075	.257	.386''	-.093	.039	1	.060	.137	-.013	.178	.109	-.005	.247	.107	.303'	.030				
	Sig. (2-tailed)	.611	.075	.006	.526	.791		.682	.347	.929	.220	.455	.973	.087	.464	.034	.837				
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49				
Xb7	Pearson Correlation	-.065	.320'	.334'	.222	.298'	.060	1	.481''	.255	.303'	.021	-.143	.353'	.200	.069	.304'				
	Sig. (2-tailed)	.658	.025	.019	.126	.038	.682		.000	.077	.034	.884	.329	.013	.168	.640	.033				
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49				
Xb8	Pearson Correlation	.222	.159	.384''	.321'	.368''	.137	.481''	1	.425''	.308'	.140	.076	.419''	.346'	.075	.285'				
	Sig. (2-tailed)	.126	.276	.007	.025	.009	.347	.000		.002	.031	.336	.606	.003	.015	.607	.047				
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49				
Xb9	Pearson Correlation	.217	.058	.191	.360''	.359''	-.013	.255	.425''	1	.380''	.204	.006	.264	.420'	.269	.504''				
	Sig. (2-tailed)	.133	.692	.189	.011	.011	.929	.077	.002		.007	.160	.966	.067	.003	.061	.000				
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49				
Xb10	Pearson Correlation	.086	.519''	.473''	.495''	.407''	.178	.303'	.308''	.380''	1	.506''	-.048	.547''	.580''	.172	.428''				
	Sig. (2-tailed)	.557	.000	.001	.000	.004	.220	.034	.031	.007		.000	.741	.000	.000	.237	.002				
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49				
Xb11	Pearson Correlation	.230	.260	.418''	.343'	.298'	.109	.021	.140	.204	.506''	1	.028	.431''	.572''	.194	.231				
	Sig. (2-tailed)	.112	.072	.003	.016	.037	.455	.884	.336	.160	.000		.847	.002	.000	.181	.110				
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49				
Xb12	Pearson Correlation	-.110	-.125	.033	-.015	.158	-.005	-.143	.076	.006	-.048	.028	1	.161	.089	.102	.208				
	Sig. (2-tailed)	.450	.392	.821	.916	.278	.973	.329	.606	.966	.741	.847		.269	.545	.486	.152				
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49				
Xb13	Pearson Correlation	.032	.253	.299'	.177	.224	.247	.353'	.419''	.264	.547''	.431''	.161	1	.416''	.416''	.245				
	Sig. (2-tailed)	.830	.079	.037	.225	.122	.087	.013	.003	.067	.000	.002	.269		.003	.003	.090				
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49				
Xb14	Pearson Correlation	.258	.275	.226	.428''	.316'	.107	.200	.346''	.420''	.580''	.572''	.089	.416''	1	.184	.244				
	Sig. (2-tailed)	.074	.056	.119	.002	.027	.464	.168	.015	.003	.000	.000	.545	.003		.205	.091				
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49				
Xb15	Pearson Correlation	-.054	.083	.104	-.072	-.079	.303'	.069	.075	.269	.172	.194	.102	.416''	.184	1	.104				
	Sig. (2-tailed)	.713	.570	.478	.624	.587	.034	.640	.607	.061	.237	.181	.486	.003	.205		.476				
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49				
Xb16	Pearson Correlation	.049	.194	.271	.404''	.452''	.030	.304'	.285'	.504''	.428''	.231	.208	.245	.244	.104	1				
	Sig. (2-tailed)	.736	.181	.059	.004	.001	.837	.033	.047	.000	.002	.110	.152	.090	.091	.476					
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49				
Xb17	Pearson Correlation	.123	.201	.366''	.491''	.415''	.096	.280	.144	.569''	.456''	.234	.128	.289'	.505'	.086	.534''				
	Sig. (2-tailed)	.399	.166	.010	.000	.003	.510	.051	.323	.000	.001	.105	.382	.044	.000	.556	.000				
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49				
Xb18	Pearson Correlation	.234	.246	.333'	.483''	.209	-.106	.380''	.164	.440''	.338'	.130	-.006	.115	.357'	-.083	.288'				
	Sig. (2-tailed)	.105	.088	.019	.000	.150	.468	.007	.261	.002	.017	.372	.968	.432	.012	.572	.045				
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49				
Xb19	Pearson Correlation	.133	.349'	.536''	.368''	.449''	.169	.438''	.156	.365''	.355''	.253	-.019	.246	.294'	-.029	.394''				
	Sig. (2-tailed)	.362	.014	.000	.009	.001	.246	.002	.285	.010	.012	.079	.895	.088	.040	.845	.005				
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49				
Xb20	Pearson Correlation	.105	.228	.327'	.592''	.422''	.058	.275	.244	.318'	.279	.330'	-.134	.153	.379'	-.049	.389''				
	Sig. (2-tailed)	.473	.114	.022	.000	.003	.694	.055	.091	.026	.052	.021	.358	.293	.007	.741	.006				
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49				
Xb21	Pearson Correlation	.351'	.323'	.308'	.468''	.351'	-.094	-.130	-.060	.278	.366''	.624''	-.073	.186	.337'	.179	.272				

Z5	Pearson Correlation	.393**	.430**	.512**	.698**	1	.318*	.180	.081	.450**	.047	.202	.651**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.000	.000		.026	.216	.579	.001	.747	.164	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z6	Pearson Correlation	.263	.357*	.341*	.391**	.318*	1	.610**	.562**	.225	.183	.300*	.714**
	Sig. (2-tailed)	.067	.012	.016	.005	.026		.000	.000	.120	.209	.036	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z7	Pearson Correlation	.271	.353*	.000	.106	.180	.610**	1	.800**	.187	.258	.171	.610**
	Sig. (2-tailed)	.059	.013	1.000	.470	.216	.000		.000	.197	.074	.240	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z8	Pearson Correlation	.195	.150	-.089	.036	.081	.562**	.800**	1	.174	.214	.230	.525**
	Sig. (2-tailed)	.180	.303	.545	.807	.579	.000	.000		.231	.141	.112	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z9	Pearson Correlation	.253	.195	.105	.332*	.450**	.225	.187	.174	1	.278	.549**	.551**
	Sig. (2-tailed)	.080	.179	.474	.020	.001	.120	.197	.231		.054	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z10	Pearson Correlation	.123	.081	.032	.070	.047	.183	.258	.214	.278	1	.471**	.421**
	Sig. (2-tailed)	.400	.581	.827	.631	.747	.209	.074	.141	.054		.001	.003
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z11	Pearson Correlation	.518**	.115	.122	.328*	.202	.300*	.171	.230	.549**	.471**	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000	.433	.403	.021	.164	.036	.240	.112	.000	.001		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Total Pearson	Correlation	.654**	.588**	.504**	.667**	.651**	.714**	.610**	.525**	.551**	.421**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS VARIABEL Y

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Totall
Y1 Pearson Correlation	1	.715**	.422**	.360*	.202	.560**	.629**	.350*	.272	.426**	.539**	.653**	.677**	.484**	.146	.263	-.014	.227	.750**
Sig. (2-tailed)		.000	.002	.011	.163	.000	.000	.014	.059	.002	.000	.000	.000	.000	.317	.068	.922	.117	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y2 Pearson Correlation	.715**	1	.589**	.385**	.277	.485**	.541**	.398**	.257	.429**	.638**	.588**	.666**	.532**	.127	.067	-.051	.132	.725**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.006	.054	.000	.000	.005	.075	.002	.000	.000	.000	.000	.386	.646	.726	.367	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y3 Pearson Correlation	.422**	.589**	1	.657**	.480**	.289*	.376**	.221	.570**	.529**	.572**	.478**	.498**	.510**	-.062	-.029	.049	.112	.671**
Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.044	.008	.127	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.675	.846	.736	.442	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y4 Pearson Correlation	.360*	.385**	.657**	1	.577**	.300*	.461**	.427**	.468**	.556**	.323*	.345*	.395**	.281	.059	-.081	.027	.038	.590**
Sig. (2-tailed)	.011	.006	.000		.000	.036	.001	.002	.001	.000	.024	.015	.005	.051	.688	.580	.852	.796	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y5 Pearson Correlation	.202	.277	.480**	.577**	1	.346*	.345*	.537**	.265	.449**	.266	.148	.187	.106	.032	.019	.058	.018	.469**
Sig. (2-tailed)	.163	.054	.000	.000		.015	.015	.000	.066	.001	.065	.310	.197	.470	.828	.895	.694	.904	.001
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y6 Pearson Correlation	.560**	.485**	.289*	.300*	.346*	1	.570**	.641**	.257	.601**	.305*	.397**	.385**	.268	.120	.110	-.125	.164	.596**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.044	.036	.015		.000	.000	.075	.000	.033	.005	.006	.063	.412	.451	.390	.259	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y7 Pearson Correlation	.629**	.541**	.376**	.461**	.345*	.570**	1	.629**	.325*	.586**	.313*	.493**	.457**	.299*	.252	.193	-.001	.317*	.736**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.001	.015	.000		.000	.023	.000	.029	.000	.001	.037	.081	.183	.992	.026	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y8 Pearson Correlation	.350*	.398**	.221	.427**	.537**	.641**	.629**	1	.208	.426**	.142	.288*	.342*	.194	-.022	.102	-.163	.081	.499**
Sig. (2-tailed)	.014	.005	.127	.002	.000	.000	.000		.152	.002	.330	.045	.016	.183	.879	.486	.262	.580	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y9 Pearson Correlation	.272	.257	.570**	.468**	.265	.257	.325*	.208	1	.563**	.488**	.543**	.414*	.490**	-.045	-.207	-.096	-.108	.493**
Sig. (2-tailed)	.059	.075	.000	.001	.066	.075	.023	.152		.000	.000	.000	.003	.000	.759	.154	.511	.462	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

Y10	Pearson Correlation	.426	.429	.529	.556	.449	.601	.586	.426	.563	1	.377	.405	.457	.340	-.006	-.143	-.064	.164	.632	
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.000	.001	.000	.000	.002	.000	.008	.004	.001	.017	.969	.329	.664	.260	.000		
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
Y11	Pearson Correlation	.539	.638	.572	.323	.266	.305	.313	.142	.488	.377	1	.594	.584	.592	.211	.029	.199	.145	.719	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.024	.065	.033	.029	.330	.000	.008	.000	.000	.000	.145	.842	.170	.321	.000		
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
Y12	Pearson Correlation	.653	.588	.478	.345	.148	.397	.493	.288	.543	.405	.594	1	.781	.629	.347	-.089	-.004	-.077	.705	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.015	.310	.005	.000	.045	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.015	.541	.976	.597	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
Y13	Pearson Correlation	.677	.666	.498	.395	.187	.385	.457	.342	.414	.457	.584	.781	1	.757	.068	-.044	-.047	.074	.716	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.197	.006	.001	.016	.003	.001	.000	.000	.000	.643	.763	.748	.614	.000		
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
Y14	Pearson Correlation	.484	.532	.510	.281	.106	.268	.299	.194	.490	.340	.592	.629	.757	1	.002	-.121	.023	.034	.605	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.051	.470	.063	.037	.183	.000	.017	.000	.000	.000	.989	.408	.874	.816	.000		
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
Y15	Pearson Correlation	.146	.127	-.062	.059	.032	.120	.252	-.022	-.045	-.006	.211	.347	.068	.002	1	.154	.379	.000	.333	
	Sig. (2-tailed)	.317	.386	.675	.688	.828	.412	.081	.879	.759	.969	.145	.015	.643	.989	.291	.007	.998	.020		
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
Y16	Pearson Correlation	.263	.067	-.029	-.081	.019	.110	.193	.102	-.207	-.143	.029	-.089	-.044	-.121	.154	1	.349	.493	.283	
	Sig. (2-tailed)	.068	.646	.846	.580	.895	.451	.183	.486	.154	.329	.842	.541	.763	.408	.291	.014	.000	.049		
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
Y17	Pearson Correlation	-.014	-.051	.049	.027	.058	-.125	-.001	-.163	-.096	-.064	.199	-.004	-.047	.023	.379	.349	1	.159	.267	
	Sig. (2-tailed)	.922	.726	.736	.852	.694	.390	.992	.262	.511	.664	.170	.976	.748	.874	.007	.014	.275	.063		
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
Y18	Pearson Correlation	.227	.132	.112	.038	.018	.164	.317	.081	-.108	.164	.145	-.077	.074	.034	.000	.493	.159	1	.389	
	Sig. (2-tailed)	.117	.367	.442	.796	.904	.259	.026	.580	.462	.260	.321	.597	.614	.816	.998	.000	.275	.006		
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
Tota III	Pearson Correlation	.750	.725	.671	.590	.469	.596	.736	.499	.493	.632	.719	.705	.716	.605	.333	.283	.267	.389	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.020	.049	.063	.006		
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

**.

*.

HASIL UJI RELIABILITAS

a. Supervisi Kepala Madrasah

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	89.1
	Excluded ^a	6	10.9
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	10

b. Kompetensi Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	89.1
	Excluded ^a	6	10.9
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	25

c. Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	89.1
	Excluded ^a	6	10.9
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	11

d. Kinerja Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	89.1
	Excluded ^a	6	10.9
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	17

UJI ASUMSI KLASIK

a. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SUPERVISI KEPALA SEKOLAH	KOMPETENSI GURU	MOTIVASI KERJA	KINERJA GURU
N		49	49	49	49
Normal Parameters ^a	Mean	41.65	108.14	45.88	70.94
	Std. Deviation	3.199	8.193	4.201	5.960
	Most Extreme Differences				
	Absolute	.130	.105	.123	.118
	Positive	.130	.105	.062	.118
	Negative	-.119	-.057	-.123	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.912	.736	.864	.823
Asymp. Sig. (2-tailed)		.376	.650	.445	.507
a. Test distribution is Normal.					

b. Linearitas

Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka X_1 , X_2 linear terhadap Z

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MOTIVASI	Between	(Combined)	435.608	13	33.508	2.849	.007
KERJA *	Groups	Linearity	295.456	1	295.456	25.120	.000
SUPERVISI		Deviation from					
KEPALA		Linearity	140.153	12	11.679	.993	.475
SEKOLAH	Within Groups		411.657	35	11.762		
	Total		847.265	48			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MOTIVASI KERJA * KOMPETENSI GURU	Between Groups	(Combined)	518.301	21	24.681	2.026	.042
		Linearity	273.573	1	273.573	22.454	.000
		Deviation from Linearity	244.728	20	12.236	1.004	.488
Within Groups			328.964	27	12.184		
Total			847.265	48			

X_1 X_2 Terhadap Y

Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka X_1 , X_2 linear terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA GURU * SUPERVISI KEPALA SEKOLAH	Between Groups	(Combined)	982.788	13	75.599	3.665	.001
		Linearity	737.840	1	737.840	35.766	.000
		Deviation from Linearity	244.947	12	20.412	.989	.478
Within Groups			722.029	35	20.629		
Total			1704.816	48			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA GURU * KOMPETENSI GURU	Between Groups	(Combined)	1138.259	21	54.203	2.583	.011
		Linearity	717.475	1	717.475	34.192	.000
		Deviation from Linearity	420.785	20	21.039	1.003	.489
Within Groups			566.557	27	20.984		
Total			1704.816	48			

Z Terhadap Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA GURU * MOTIVASI KERJA	Between Groups (Combined)	977.709	16	61.107	2.689	.008
	Linearity	656.191	1	656.191	28.879	.000
	Deviation from Linearity	321.518	15	21.435	.943	.530
Within Groups		727.107	32	22.722		
Total		1704.816	48			

c. Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.344	6.895		1.065	.292		
SUPERVISI KEPALA SEKOLAH	.502	.198	.382	2.542	.014	.570	1.753
KOMPETENSI GURU	.163	.077	.318	2.112	.040	.570	1.753

a. Dependent Variable:
MOTIVASI KERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.424	8.614		.746	.460		
SUPERVISI KEPALA SEKOLAH	.565	.260	.303	2.169	.035	.500	1.999
KOMPETENSI GURU	.214	.100	.294	2.147	.037	.520	1.923
MOTIVASI KERJA	.389	.182	.274	2.138	.038	.594	1.684

a. Dependent Variable:
KINERJA GURU

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.406	.380	3.307

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI GURU, SUPERVISI KEPALA SEKOLAH

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344.225	2	172.113	15.739	.000 ^a
	Residual	503.040	46	10.936		
	Total	847.265	48			

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI GURU, SUPERVISI KEPALA SEKOLAH

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.344	6.895		1.065	.292
	SUPERVISI KEPALA SEKOLAH	.502	.198	.382	2.542	.014
	KOMPETENSI GURU	.163	.077	.318	2.112	.040

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.560	.531	4.081

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI GURU, SUPERVISI KEPALA SEKOLAH

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	955.408	3	318.469	19.123	.000 ^a
	Residual	749.408	45	16.654		
	Total	1704.816	48			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI GURU, SUPERVISI KEPALA SEKOLAH

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.424	8.614		.746	.460
	SUPERVISI KEPALA SEKOLAH	.565	.260	.303	2.169	.035
	KOMPETENSI GURU	.214	.100	.294	2.147	.037
	MOTIVASI KERJA	.389	.182	.274	2.138	.038

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

DISTRIBUSI NILAI t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution" Biometrika, Vol. 32, (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

**DISTRIBUTION TABEL NILAI $F_{0,05}$
DEGREES OF FREEDOM FOR NOMINATOR**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
50	4,08	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1,63	1,56	1,50	1,41
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,51	1,46	1,40	1,28
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00

Distribusi nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

DATA GURU PNS SERTIFIKASI
MTSN 1 KOTA MALANG

No	Nama	NIP	SERTIFIKASI	
			LULUS	BELUM
1	Dra. Hanik Fauziah	196612151992032002	√	
2	Winarta, S.Pd	196711011992031001	√	
3	Emy Widayatsih, S.Pd	195812241993032001	√	
4	Mas'udi, S.Pd, M.Ed	196002041992031001	√	
5	Dra. Titin Sumartini, M.Pd	196610211999032001	√	
6	Dra. Tri Sulasmi Widjiasih	196703151999032001	√	
7	Dra. Siti Hajar	196406051998032002	√	
8	Dra. Cahyowatin	196705051999032001	√	
9	Dwi Siwi Andari, S.Pd	196202201989032005	√	
10	Minuril Hidayati, S.Pd	196210281991032002	√	
11	Ahmad Budi Leksono, S.Pd	197303111999031002	√	
12	Drs. Mujtahid	196603251999031001	√	
13	Rima Yanti, S.Pd	196704271990022001	√	
14	Fitri Hari Jatmiko, S.Ag	196701061997031002	√	
15	Siti Fatimah, S.Pd	196907271994032001	√	
16	Drs. Moh. Abdul Hafidz	196909242000031001	√	
17	Dyah Khomsiyati W.M. S.Pd	196811071998022002	√	
18	Dra. Hairiyah, M.Ag	196612082003122002	√	
19	Yuyus Robentien, S.Pd	197211092005012002	√	
20	Lailatul Chusniah, S.Pd	198104252005012008	√	
21	M. Amin Tohari, S.Ag	197610252005011006	√	
22	Drs. Sarsono	196606222005011003	√	
23	Ilip Rudi Ripa', S.Sn, M. Hum	197306112007101002	√	
24	Ahmad Maksun, S.Pd	196804102005011003	√	
25	Ana Fikrotuz Zakiyah, SP	197009172005012002	√	
26	Moch. Sholehudin, S.Pd	197903192005011002	√	
27	Umargiono, S.Pd	197707052007101005	√	
28	M. Kholis Widodo, S.Pd	197103042007011029	√	
29	Mujiono, S.Ag	196904152007011060	√	
30	Drs. Sy. Jhwan	196607082005011002	√	
31	Drs. Muhammad Ibrahim	196812212006041007	√	
32	Akhmad Fauzi, S.Ag	197307232007011018	√	
33	Anna Tri Rusmiati, S.Pd	197408212007012019	√	
34	Siti Nurul Fitriani, S.Ag	197709182007012021	√	
35	Enita Dwi Adiningtyas, SP	197603262007012025	√	
36	Sumiati Sujono, S.Pd	196804172007012040	√	
37	Saiful Bahri Afandi, S.Pd	197907122007101002	√	
38	Shohib, S.Pd	197704202007101002	√	
39	Lukman Chakim, S.Pd	197605192007101002	√	
40	Faruq Baharudin, SS	197907152007101001	√	
41	Zulfiki, S.Pd	198107092007101005	√	
42	Luluk Hariroh, S.Pd	197901262007102002	√	
43	Andik Bambang, S.Pdi	197810012009011009	√	

44	Sayyidi, S.Pd	197412072009011006	√	
45	Sulastrini, S.Psi	197708102007102002	√	
46	Ira Kristina, S.Pd	197712252007012028	√	
47	Munifatunufus, S.Ag	197610052007012030	√	
48	Musyafa'athun Nuha, S.Ag	197210102006041041	√	
49	Anik Hidayati, S.Pd	198102022007102001	√	
50	Irma Mulyanti, S.Pd	198304282009012013		√

BIODATA PENULIS



Nama : Hajriana Zainal
TTL : Pompanua, 2 Juni 1993
Alamat : Kel. Pompanua Kec. Ajangale Kab.
Bone Sulawesi Selatan.
Email : hajriana.zainal@gmail.com
Tlp : 085255580023

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN 93 PALLAWARUKKA Kec. Pammana Kab. Wajo Sulawesi Selatan (2000-2006)
2. SMP Pondok Pesantren Puteri Ummul Mukminin Makassar Aisyiyah Wilayah Sulawesi Selatan (2006-2009)
3. SMA Pondok Pesantren Puteri Ummul Mukminin Makassar Aisyiyah Wilayah Sulawesi Selatan (2009-2012)
4. S1 Manajemen Pendidikan Islam UIN Alauddin Makassar (2012-2016)
5. S2 Manajemen Pendidikan Islam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang (2016-2018)