

BAB II

KAJIAN TEORETIK

2.1 Kinerja Guru

2.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja memiliki makna yang luas, karena berkaitan dengan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:570) kinerja diartikan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Menurut Rusman (2013) kinerja adalah suatu wujud perilaku seseorang dalam organisasi dengan orientasi prestasi.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut (Wibowo:2017). Sedangkan menurut Supardi (2014) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Wahyudi (2012) menjelaskan kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Menurut Supardi (2014) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Sedangkan menurut Abbas (2017) kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kualitas dalam pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru, karena pada dasarnya kinerja guru merupakan kinerja yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah sebagai pendidik. Setiap tindakan atau pekerjaan yang dilakukan tentu ada yang mempengaruhi baik dalam diri sendiri maupun dari luar diri individu. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya.

Mangkunegara (2007:67), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Apabila seorang pegawai memiliki

kemampuan yang tinggi dengan pendidikan yang memadai maka ia akan mudah untuk mencapai kinerjanya. Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang pegawai dapat mencapai kinerja yang maksimal apabila ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan.

Prawirosentono (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut : (1) Efektivitas dan efesien, efektivitas suatu ukuran yang ditunjukkan oleh kenyataan bahwa tujuan orang tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Efesien berkaitan dengan jumlah yang di keluarkan dalam upaya mencapai tujuan; (2) Otoritas dan tanggung jawab (*Authority and Responbility*), *Authority* (otoritas) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu kegiatan organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang peserta organisasi kepada para anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dikerjakan dalam organisasi bersangkutan. *Authorit* juga dapat diartikan sebagai wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang tersebut. Dalam hal ini misalnya guru memberikan tugas/kegiatan kepada anak didiknya. Sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemimpinan wewenang tersebut; (3) Disiplin (*Discipline*), secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan

disiplin guru adalah ketaatan guru menghormati perjanjian kerja di mana dia bekerja. Dalam hal ini meliputi disiplin waktu dan disiplin kerja; (4) Inisiatif (*Initiative*), inisiatif dalam hal ini berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Supardi (2014 : 50) kinerja guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Sedangkan menurut Kasmir (2016 : 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan pekerjaan. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
- 3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat

melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

- 5) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.
- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 8) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
- 11) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.1.3 Indikator Kinerja Guru

Untuk mengukur tingkat hasil suatu kegiatan digunakan “indikator” sebagai alat atau petunjuk untuk mengukur prestasi suatu pelaksanaan kegiatan. Dalam suatu penilaian tentu memiliki kriteria atau indikator penilaian tersendiri. Piet A. Suhertian (dalam Ambarita 2015:105) menjelaskan bahwa, standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti; (1) Bekerja dengan siswa secara individual; (2) Persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) Pendayagunaan media pembelajaran, dan (4) Kepemimpinan yang aktif dari guru.

Selanjutnya Supardi (2014:73) kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator : (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.

Menurut Kaswan (2012:187), ada 6 kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja, yakni :

1. Kualitas

Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki aktivitas suatu usaha.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Kuantitas meliputi: beban kerja disesuaikan dengan

kemampuan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat serta menyelesaikan target dengan baik.

3. Ketepatan waktu

Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain. Ketepatan waktu berkaitan dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu serta dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan.

4. Efektivitas biaya

Seberapa jauh baik sumber daya organisasi misalnya manusia, moters, teknologi, bahan. Dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit atau contoh penggunaan sumber daya. Efektivitas biaya meliputi : anggaran cukup untuk menyelesaikan pekerjaan sert dapat menekan biaya dalam bekerja.

5. Kebutuhan untuk supervisi

Seberapa jauh atau baik seseorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan. Kebutuhan untuk supervisi meliputi : menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan, memiliki insiatif dalam bekerja, mengedepankan kehati-hatian dalam bekerja, selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja serta mampu bekerja secara independen.

6. Dampak interpersonal

Seberapa jauh atau baik pegawai meningkatkan harga diri, itikad baik (*goodwill*) dan kerja sama antara sesama pegawai dan bawahan. Dampak interpersonal meliputi : mengedepankan harga diri dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan itikad yang baik, mampu meminimalisir konflik dengan rekan kerja, bertanggung jawab serta dapat membina kerja sama dengan baik.

Dalam penelitian ini yang dijadikan indikator dari kinerja guru adalah pendapat dari Supardi (2014:73) dengan indikator-indikator penelitian : (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.

2.2 Supervisi Kepala Sekolah

2.2.1 Pengertian Supervisi Kepala Sekolah

Daresh 1989 (dalam Soetjipto 2009:233) mendefinisikan supervisi sebagai suatu proses mengawasi kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Wiles 1955 (dalam Soetjipto 2009:233) mendefinisikan sebagai bantuan dalam pengembangan situasi belajar-mengajar.

Purwanto (2005:76) mengemukakan bahwa supervisi suatu kegiatan yang akan menjadi penentu kondisi-kondisi/syarat-syarat yang mendasar, yang akan menanggung tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Sehingga supervisi merupakan segala bentuk pertolongan dari para pemimpin sekolah, yang ditujukan untuk pengembangan guru personel sekolah lainnya untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan, yang berupa

dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru.

Dikemukakan oleh E. Mulyasa, (2000:154) Secara etimologi supervisi berasal dari kata “super” dan “visi” yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan.

Direktorat Tenaga Kependidikan (2010: 6) Menyatakan bahwa Kompetensi supervisi akademik yaitu membina guru dalam upaya peningkatan mutu proses pembelajaran. Sasaran dalam pelaksanaan supervisi akademik sekolah adalah guru.

Mulyasa (2004:45), mengungkapkan kepala sekolah sebagai supervisor harus direalisasikan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Wahyudi (2009:97) menerangkan supervisi kepala sekolah merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor agar dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilannya dalam memberikan layanan kepada orang tua peserta didik dan sekolah.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan pengertian supervisi kepala sekolah dirumuskan sebagai serangkaian usaha yang dilakukan dengan profesional dari kepala sekolah sebagai supervisor kepada tenaga pendidik dengan tujuan untuk memberikan bantuan dalam memperbaiki pengajaran di sekolah.

2.2.2 Tujuan Supervisi

Supervisi tidak terjadi begitu saja, oleh karena itu dalam setiap kegiatan supervisi terkandung maksud-maksud tertentu yang ingin di capai dan hal itu terakumulasi dalam tujuan supervisi. Tujuan dapat berfungsi sebagai arah atau penentuan dalam melaksanakan supervisi.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, secara umum supervisi bertujuan untuk membantu guru dalam meningkatkan kemampuannya agar menjadi guru yang lebih baik. Rifai (1982:39) Tujuan supervisi pendidikan adalah :

1. Membantu guru agar dapat lebih mengerti/menyadari tujuan-tujuan pendidikan di sekolah, dan fungsi sekolah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan itu.
2. Membantu guru agar mereka lebih menyadari dan mengerti kebutuhan dan masalah-masalah yang dihadapi siswanya supaya agar dapat membantu siswanya itu lebih baik lagi.
3. Untuk melaksanakan kepemimpinan efektif dengan cara yang demokratis dalam rangka profesional di sekolah, dan hubungan antar staf yang kooperatif untuk bersama-sama meningkatkan kemampuan masing-masing.
4. Menentukan kemampuan dan kelebihan tiap guru dan memanfaatkan serta mengembangkan kemampuan itu dengan memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya.
5. Membantu guru meningkatkan kemampuan penampilannya di depan kelas.
6. Membantu guru baru dalam masa orientasinya supaya cepat dapat menyesuaikan diri dengan tugasnya dan dapat mendayagunakan kemampuannya secara maksimal.
7. Membantu guru menemukan kesulitan belajar murid-muridnya dan merencanakan tindakan-tindakan perbaikannya.

8. Menghindari tuntutan-tuntutan terhadap guru yang di luar batas atau tidak wajar; baik tuntutan itu datangnya dari dalam (sekolah) maupun dari luar (masyarakat).

Sahertian (2000:19), tujuan supervisi merupakan pemberian layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar-mengajar yang dilakukan guru di kelas. Tujuan dari supervisi semakin diperjelas dan dipertegas oleh Indrafachrudin (2006:88), yaitu:

1. Membantu guru untuk mengetahui lebih jelas tujuan pendidikan serta peranan khusus sekolah untuk mencapai tujuan.
2. Membantu guru untuk memberikan pandangan yang lebih jelas mengenai masalah dan kebutuhan murid serta membantu guru untuk memungkinkan memenuhi kebutuhan itu,
3. Membantu guru mengembangkan kemampuan mengajar yang lebih besar.
4. Membantu guru untuk melihat kesulitan murid dalam belajar dan membantu merencanakan pembelajaran yang efektif.
5. Membentuk moral kelompok yang kuat dan mempersatukan guru dalam suatu tim efektif, bekerja sama secara intelligent, dan saling menghargai untuk mencapai tujuan yang sama.
6. Membantu memberi pengertian kepada masyarakat mengenai program sekolah agar mereka dapat mengerti dan membantu usaha sekolah.

2.2.3 Fungsi Supervisi

Fungsi utama supervisi ditujukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran (Sahertian, 2000: 21). Sahertian mengutip analisis yang dikemukakan oleh

Swearingan dalam bukunya yang berjudul *Supervision of Instruction Fondation and Dimension*, mengemukakan ada 8 fungsi supervisi, yaitu:

1. Mengkoordinasi semua usaha sekolah

Adanya perubahan yang berkelanjutan pada kegiatan sekolah sehingga dibutuhkan usaha sekolah untuk melakukan koordinasi yang baik diantara personil sekolah yang meliputi para guru dan pegawai lainnya. Adapun usaha yang perlu dilakukan yaitu:

- a. Usaha tiap guru, yaitu setiap guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan idenya dan menjelaskan materi pelajaran berdasarkan pandangannya kearah peningkatan yang lebih baik.
- b. Usaha-usaha sekolah, dalam menentukan kebijakan, merumuskan tujuan-tujuan atas setiap kegiatan sekolah termasuk program-program sepanjang tahun ajaran perlu ada koordinasi yang baik.
- c. Usaha-usaha bagi pertumbuhan jabatan, dalam usaha pertumbuhan jabatan, supervisi memberikan bermacam bentuk kegiatan seperti melalui *service training, extension course, workshop*, dan seminar guru-guru.

2. Kepemimpinan sekolah.

Kepemimpinan yang demokratis itu perlu dikembangkan karena kepemimpinan itu suatu keterampilan yang harus dipelajari dan itu harus melalui latihan yang terus menerus dengan cara melatih dan memperlengkapi para guru agar mereka memiliki keterampilan dalam kepemimpinan di sekolah.

3. Memperluas pengalaman guru

Pengalaman terletak pada sifat dasar manusia. Manusia ingin mencapai tujuan yang maksimal perlu belajar dari pengalaman, bila ia mau belajar dari pengalaman nyata di lapangan melalui pengalaman baru ia dapat belajar untuk memperkaya dirinya dengan pengalaman belajar baru.

4. Menstimulasi usaha-usaha sekolah yang kreatif

Supervisi bertugas untuk menciptakan suasana yang memungkinkan para guru dapat berusaha meningkatkan potensi-potensi kreativitas dalam dirinya. Kemampuan untuk menstimulasi para guru agar mereka tidak hanya berdasarkan perintah-perintah atau instruksi dari atasan, tetapi mereka adalah pelaku aktif dalam proses belajar mengajar.

5. Memberikan fasilitas dan penilaian terus menerus

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya diperlukan penilaian secara terus menerus karena dengan adanya penilaian dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dari hasil dan proses belajar mengajar. Penilaian tersebut harus bersifat menyeluruh dan berkelanjutan. Menyeluruh berarti mencakup semua aspek kegiatan sekolah, berkelanjutan berarti penilaian berlangsung setiap saat, yaitu pada awal, pertengahan dan diakhiri dengan melakukan suatu tugas.

6. Menganalisis situasi belajar mengajar

Fungsi supervisi disini adalah menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi perbaikan belajar mengajar seperti mengenai aktivitas guru dan peserta didik akan memberikan pengalaman dan umpan balik terhadap perbaikan pembelajaran, tugas-tugas pembelajaran dan tujuan pendidikan.

7. Memperlengkapi setiap anggota atau staf dengan pengetahuan dan ketrampilan yang baru. Disini supervisi memberikan dorongan stimulasi dan membantu para guru agar mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan dalam mengajar.
8. Memadukan dan menyelaraskan tujuan-tujuan pendidikan dan membentuk kemampuan-kemampuan.

Untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi harus berdasarkan tujuan-tujuan sebelumnya, setiap guru pada suatu saat sudah harus mampu mengukur kemampuannya. Mengembangkan kemampuan guru adalah salah satu fungsi supervisi.

2.2.4 Prinsip Supervisi

Masalah-masalah yang dihadapi oleh seorang supervisor banyak sekali ragamnya, dengan faktor pengaruh dan gejala yang berbeda pula. Dalam hal ini seorang supervisor harus dapat menyesuaikan sikap dan tindakannya pada situasi, tempat dan waktu tetapi harus tetap tearah pada tujuan dan fungsi supervisi. Dalam hal ini yang diperlukan seorang supervisor adalah prinsip-prinsip untuk dijadikan landasan, pegangan dan pedoman bagi tindakan dan kebijakan yang akan diambilnya.

Rifai (1982:63) Prinsip-prinsip supervisi dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu prinsip positif dan negatif. Prinsip positif mengandung arti suatu keharusan untuk diikuti, sedangkan prinsip negatif merupakan hal yang harus dihindarkan. Prinsip negatif dapat dianggap sebagai kebalikan dari yang positif, seperti umpamanya: Yang positif “Supervisi harus demokratis dan kooperatif”. Sedangkan yang negatif “Supervisi tidak boleh dominatif dan otokratis”.

Purwanto (2005:117), mengungkapkan bahwa prinsip supervisi adalah:

- a. Supervisi hendaknya bersifat konstruktif dan kreatif, yaitu pada yang dibimbing dan diawasi harus dapat menimbulkan dorongan untuk bekerja.
- b. Supervisi harus didasarkan atas keadaan dan kenyataan yang sebenarnya (realistis, mudah dilaksanakan)
- c. Supervisi harus sederhana dan informal dalam pelaksanaannya.
- d. Supervisi harus dapat memberikan perasaan aman pada guru-guru dan pegawai-pegawai sekolah yang disupervisi.
- e. Supervisi harus didasarkan atas hubungan profesional, bukan atas dasar hubungan pribadi.
- f. Supervisi harus selalu memperhitungkan kesanggupan, sikap, dan mungkin prasangka guru-guru dan pegawai sekolah.
- g. Supervisi tidak bersifat mendesak (otoriter) karena dapat menimbulkan perasaan gelisah atau bahkan antipati dari guru-guru.
- h. Supervisi tidak boleh didasarkan atas kekuasaan pangkat, kedudukan, atau kekuasaan pribadi.
- i. Supervisi tidak boleh bersifat mencari-cari kesalahan dan kekurangan.
- j. Supervisi adalah sebuah kegiatan yang hasilnya memerlukan proses yang terkadang tidak sederhana. Oleh karena itu tidak dapat terlalu cepat mengharap hasil, dan tidak boleh lekas merasa kecewa
- k. Supervisi hendaknya juga bersifat preventif, korektif, dan kooperatif. Preventif berarti berusaha mencegah jangan sampai timbul hal-hal yang negatif, dengan cara mengantisipasi. Korektif berarti memperbaiki kesalahankesalahan yang telah

diperbuat. Kooperatif berarti berusaha melakukan dan mengatasi secara bersama-sama ketika terjadi hal yang tidak diinginkan.

2.2.5 Indikator Supervisi Kepala Sekolah

Merujuk pada teori Alfonso, (dalam Rifaldi, 2014:126) indikator variabel supervisi kepala sekolah, yaitu sebagai berikut:

Pertama, keterampilan teknis antara lain:

1. Menggunakan sistem observasi kelas;
2. Mengembangkan prosedur pengajaran;
3. Mendemonstrasikan keterampilan pengajaran.

Kedua, keterampilan hubungan kemanusiaan antara lain:

1. Merespons perbedaan individual;
2. Mendiagnosa kelebihan atau potensi individual;
3. Memimpin interaksi secara kooperatif;
4. Memecahkan konflik;
5. Memberi contoh.

Ketiga, keterampilan manajerial antara lain

1. Mengidentifikasi karakteristik anggota;
2. Mengukur kebutuhan guru;
3. Menetapkan prioritas;
4. Menggunakan sistem perencanaan;
5. Memonitor atau mengontrol aktivitas.

Menurut Rismawan (2015) yaitu: (1) melaksanakan penelitian, (2) melaksanakan penilaian, (3) melaksanakan perbaikan, dan (2) melaksanakan pengembangan.

Dalam peneilitian ini yang dijadikan indikator dari supervisi kepala sekolah peneliti menggabungkan pendapat dari Purwanto (2005:120) dan Sahertian (2000:130), yaitu : (1) Kunjungan kelas , (2) Pemberian semangat kerja guru, (3) Rapat-rapat pembinaan, (4) Pemahaman tentang kurikulum, (5) Pengembangan metode pengajaran, (6) Pengembangan bahan ajar, (7) Potensi pembelajaran, (8) Evaluasi pendidikan , (9) Kegiatan diluar mengajar.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Banyak teori yang mengemukakan tentang motivasi. Berikut dalam kamus umum bahasa indonesia disebutkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut Terry (2009:130) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanaknnya. Anoraga (2006:34), motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ker arah suatu tujuan tertentu. Sedangkan pengertian motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya presentasinya.

Lebih lanjut Manulang (2001:165) mendefinisikan “motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam upaya mencapai suatu tujuan.

Uno (2010:71) mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang pengertian motivasi kerja guru adalah keinginan pada diri seseorang berupa dorongan yang mampu memberikan dampak semangat terhadap individu atau kelompok sehingga mempengaruhi hasil kinerja untuk mencapai tujuan.

2.3.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Seorang pemimpin suatu organisasi dibutuhkan kepiawaian dalam memotivasi bawahan untuk mengetahui faktor-faktor motivasi sebagai pendorong atau penguat sehingga individu tergerak untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin sangat penting memiliki pemahaman terhadap motivasi.

Menurut Salusu dalam Kompri (2016 : 74) bahwa seseorang bersedia melakukan pekerjaan karena di dorong oleh adanya motivasi. Motivasi itu timbul karena faktor-faktor, sebagai berikut.

1. Adanya perasaan untuk mencapai hasil dengan melakukan pekerjaan yang menantang dengan baik.
2. Kebutuhan dari dalam diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
3. Melakukan pekerjaan dengan perasaan adalah penting.

4. Apa yang dilakukan berkaitan dengan suatu tujuan.
5. Apa yang dilakukan menarik.
6. Melakukan pekerjaan dengan berharap adanya promosi.
7. Mengerjakan dengan tujuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi.
8. Mengharapkan kenaikan pendapatan gaji.
9. Mengerjakan sebagai kredit untuk keperluan penilaian prestasi yang akan datang.
10. Ingin memperoleh penghargaan dan pengakuan dari atasan.
11. Melakukan sesuatu dengan kemungkinan bertambahnya kebebasan dalam pekerjaan.
12. Berharap adanya pengakuan dari teman sejawat.
13. Mengerjakan dengan niat tidak menginginkan kelompoknya menjadi buruk.
14. Jaminan adanya keamanan kerja yang prima.
15. Mengerjakan sesuatu karena dorongan dan iklim organisasi yang baik.

Menurut Asdiqoh dalam Kompri (2016:76) ada empat faktor yang dapat menimbulkan motivasi kerja guru yaitu:

1. Dorongan untuk bekerja, seseorang bekerja dikarenakan untuk merealisasikan keinginan dan kebutuhan yang ada.
2. Tanggung jawab terhadap tugas, seorang guru tentu memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan, tugas ini berkaitan dengan kualitas dan kuantitas yang diberikan guru. Tanggung jawab guru di sekolah, ditandai dengan tidak mudah puas terhadap hasil yang dicapai. Selalu mencari inovasi untuk penyelesaian masalah serta menyempurnakan pelaksanaan dengan baik, dan merasa malu jika kegiatan yang dilakukan gagal.

3. Minat terhadap tugas, besar kecilnya minat guru terhadap tugas akan mempengaruhi motivasi guru untuk mengembangkan sekolah karena minat dan kemampuan terhadap pekerjaan mampu mempengaruhi moral kerja.
4. Penghargaan atas tugas, dengan memberikan suatu penghargaan atas keberhasilan yang telah dicapai guru dalam bekerja merupakan suatu motivasi yang mendorongnya bekerja. Dengan diberikannya penghargaan ini dapat memberikan kepuasan guru sehingga menyebabkan mereka bekerja lebih giat lagi.

2.3.3 Pendekatan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru

Kemampuan pemimpin untuk memotivasi, mengarahkan, berkomunikasi dan mempengaruhi dengan para anggotanya (bawahannya) akan menentukan efektifitas kepemimpinan. Penelitian ini berkaitan dengan bagaimana peranan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dapat memotivasi para guru agar pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan kepuasan kinerja meningkat. Seorang kepala sekolah perlu mengetahui dan memahami bagaimana para guru berperilaku tertentu agar bisa mengarahkan guru sesuai dengan tujuan sekolah.

Berbagai pendekatan tentang motivasi dalam organisasi yang harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin telah dikemukakan oleh para ahli sebagaimana dikutip Hasibuan (dalam kompri:2016) yaitu :

1. Model Tradisional

Model ini mengisyaratkan bahwa pemimpin menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja agar menghasilkan lebih banyak produksi dan lebih banyak

menerima penghasilan. Pandangan traditional menganggap bahwa pekerja pada dasarnya malas, dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berwujud uang.

2. Model Hubungan Manusiawi

Disebutkan Hasibuan (dalam Kompri:2016) Elto mayo dan para peneliti lain mengatakan bahwa hubungan manusiawi lainnya menemukan bahwa kontak-kontak social pegawai pada pekerjaannya adalah juga penting dan bahwa kebosanan serta tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah factor-faktor pengurang motivasi. Mayo dan lainnya juga percaya bahwa pemimpin dapat memotivasi pegawainya melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting

3. Model Sumber Daya Manusia

Disebutkan Hasibuan (dalam Kompri:2016) McGregor dan Malow serta Argyris model pendekatan ini menyatakan bahwa pegawai dimotivasi oleh banyak factor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Mereka mengemukakan bahwa para pegawai lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik. Jadi para pegawai dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk membuat keputusan-keputusan dan pelaksanaan-pelaksanaan tugas.

2.3.4 Model Penguatan Motivasi Kerja Guru

Sebagai pendekatan motivasi untuk bekerja, model terdiri dari ekstrapolasi penguatan belajar prinsip dengan perilaku orang di tempat kerja . Kompri (2016) tiga dari prinsip-prinsip ini merupakan kepentingan utama:

1. Orang-orang terus melakukan hal-hal yang memiliki hasil yang memuaskan. Hadiah memperkuat kemungkinan bahwa mereka akan mengulangi perilaku mereka.
2. Orang menghindari melakukan hal-hal yang mengakibatkan hukuman. Hukuman mengurangi kemungkinan bahwa perilaku berikut akan terjadi lagi.
3. Orang-orang akhirnya berhenti melakukan hal-hal yang tidak menguntungkan atau menghasilkan hukuman.

Diterapkan untuk motivasi kerja, penguatan prinsip ditemapt kerja adalah fungsi usaha langsung sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan perilaku reward telah dibangun dan diperkuat.

2.3.5 Indikator Motivasi Kerja Guru

Kompri (2016:4) Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dalam perumusan ini dapat dilihat, ada tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi. Misalnya, ketika terjadi perubahan dalam sistem pencernaan maka menimbulkan motif lapar.
2. Motivasi ditandai oleh timbulnya perasaan (*affective arousal*). Mula-mula berupa ketegangan psikologis, lalu berupa suasana emosi yang kemudian menimbulkan tingkah laku yang bermotif. Perubahan ini dapat diamati pada perbuatannya. Contoh: seseorang yang sementara diskusi, yang tertarik terhadap topic permasalahan yang didiskusikan sehingga dia berusaha mengemukakan pendapatnya dengan lancar.

3. Motivasi yang ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Pribadi yang bermotivasi memberikan respon-respon ke arah suatu tujuan tertentu. Respon-respon ini berfungsi mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh perubahan energi di dalam dirinya. Tiap respon merupakan satu langkah ke arah untuk pencapaian tujuan.

Indikator dari motivasi kerja guru diambil dari Sardiman (2011:83) mengenai ciri-ciri motivasi, yang mampu mewakili bentuk motivasi yang dimiliki oleh guru dalam bekerja, antara lain:

1. Tekun menghadapi tugas
2. Ulet menghadapi kesulitan
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
4. Lebih senang bekerja mandiri
5. Cepat bosan pada tugas yang rutin.
6. Dapat mempertahankan pendapatnya
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini
8. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal

Newstrom, dikutip Kompri (2016:5), mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

1. *Engagement*, merupakan janji karyawan untuk menunjukkan inisiatif, antusiasme dan usaha untuk meneruskan.
2. *Commitment*, yaitu ikatan dimana karyawan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.

3. *Satisfaction*, kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrol psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
4. *Turnover*, merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

Dalam penelitian ini yang dijadikan indikator dari supervisi kepala sekolah adalah pendapat dari Ardiana (2017) yang menyatakan indikator motivasi kerja guru yaitu: (a) Kebutuhan akan berprestasi, (b) Peluang untuk berkembang, (c) Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri, (d) Kebutuhan akan pengakuan, dan (e) Gaji yang diterima.

2.4 Supervisi Kepala Sekolah (X1), Motivasi Kerja Guru (X2) dan Kinerja Guru (Y)

Pencapaian kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh adanya motivasi yang tinggi baik secara internal dan eksternal. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu: dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas. Sedangkan faktor eksternal yaitu penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal sesama guru, adanya pelatihan, kelompok diskusi terbimbing, dan layanan perpustakaan Mulyasa (2007). Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru diduga sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Salah satu tugas kepala sekolah adalah supervisi pendidikan yang secara langsung berkaitan dengan pengajaran, diperlukan guru sebagai bantuan dari kepala sekolah untuk mengoptimalkan pembelajaran. Hasil penelitian mengenai supervisi kepala sekolah dan kinerja guru Teta (2011) menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan dari supervisi

kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 70,2% dan secara simultan berpengaruh positif yang signifikan antara variabel supervisi kepala sekolah dan fasilitas mengajar terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Sukoharjo. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Untuk mencapai suatu kondisi yang diharapkan dalam kinerja maka diperlukan penilaian kinerja. Menurut Bogler (2001) menyatakan bahwa “*Since the principal’s leadership behavior is one of the positive factors that have a direct relationship with job satisfaction*” (perilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu factor positif yang memiliki hubungan langsung dengan kepuasan kerja). Hasil penelitian mengenai motivasi kerja Hakim (2012) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 24% terhadap kinerja guru SMA PPMI Assalam Surakarta, sedangkan secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh positif sebesar 57,9% terhadap kinerja guru. Hal tersebut menjelaskan bahwa jika motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas dengan didukung penelitian terdahulu yang menguatkan adanya supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru akan mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan beberapa indikator yang menjadi titik tolak pemberian pengarahan dan pembinaan guru oleh kepala sekolah dan pendorong kerja bagi guru diduga dapat mempengaruhi dan mengoptimalkan kinerja guru dalam bekerja.

2.5 Penelitian Relevan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang ditemukan, ada beberapa penelitian yang mengarah ke variabel yang sama dengan judul peneliti ambil. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang peneliti teliti yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh *Citra Ratna Pertiwi* (2012) dengan judul “Pengaruh Supervisi Pengajaran dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri se-Kabupaten Lamongan”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi pengajaran yang dilaksanakan oleh kepala sekolah di SMA Negeri se-Kabupaten Lamongan tergolong efektif. Hal ini terlihat dari besarnya frekuensi dan persentase yakni 95 guru (37,4%) responden menyatakan bahwa pelaksanaan supervisi pengajaran oleh kepala sekolah tergolong efektif. Penerapan gaya kepemimpinan oleh kepala sekolah di SMA Negeri se-Kabupaten Lamongan tergolong efektif. Hal ini terlihat dari besarnya frekuensi dan persentase yakni 105 guru (41,3%) responden menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah tergolong efektif. Untuk kinerja guru SMA Negeri se-Kabupaten Lamongan tergolong tinggi. Hal ini terlihat dari besarnya frekuensi dan persentase, yakni 109 guru (42,9%) responden mempunyai kinerja dengan kategori tinggi. Secara simultan, ada pengaruh yang signifikan antara supervisi pengajaran (X_1) dan gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru di SMA Negeri se-Kabupaten Lamongan. Secara parsial, ada pengaruh yang signifikan supervisi pengajaran (X_1) terhadap kinerja guru (Y) SMA Negeri se-Kabupaten Lamongan dan ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan

kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) SMA Negeri se-Kabupaten Lamongan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Titin Eka Ardiana (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Edi Supriono (2014) dengan judul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Sewon Bantul Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang mencakup persiapan mengajar, penggunaan metode dan instrumen, dan penentuan prosedur evaluasi dan pemanfaatan hasil evaluasi tingkat ketepatannya dalam kategori “baik”; (2) Kinerja guru yang mencakup penyusunan RPP, membuka pembelajaran, proses pembelajaran, penutupan pembelajaran, evaluasi hasil proses belajar, dan evaluasi pembelajaran tingkat ketepatannya dalam kategori “baik”; dan (3) pelaksanaan supervisi kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 79% terhadap kinerja guru.

Dari penelitian di atas persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti dengan variabel yang diteliti yaitu supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja guru. Sedangkan perbedaannya atau yang menjadi ciri khas penelitian ini adalah penelitian ini dilaksanakan disaat wabah Covid 19 dimana tentu situasi dimasa pandemi ini berbeda dengan ketika situasi saat normal.

2.6 Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Supervisi kepala sekolah adalah serangkaian usaha yang dilakukan dengan profesional dari kepala sekolah sebagai supervisor kepada tenaga pendidik dengan tujuan untuk memberikan bantuan dalam memperbaiki pengajaran. Adapun yang indikator supervisi kepala sekolah yaitu (1) Kunjungan kelas, (2) Pemberian semangat kerja guru, (3) Rapat-rapat pembinaan, (4) Pemahaman tentang kurikulum, (5) Pengembangan metode pengajaran, (6) Pengembangan bahan ajar, (7) Potensi pembelajaran, (8) Evaluasi pendidikan, (9) Kegiatan diluar mengajar.

Kinerja Guru adalah suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Adapun yang menjadi indikator kinerja guru pada penelitian ini adalah (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.

Kepemimpinan kepala sekolah melalui pemberian layanan supervisi kepada guru merupakan salah satu variabel organisasi yang mempengaruhi kinerja guru. Tingkat keberhasilan kinerja yang dicapai guru, dapat diketahui melalui kegiatan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah pada dasarnya merupakan pemberian bantuan atau pertolongan dalam mengembangkan situasi pembelajaran yang lebih baik di sekolah.

Tujuan supervisi pendidikan yang dilakukan kepala sekolah adalah untuk membantu guru-guru di sekolah agar mampu melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik dan pengajar secara maksimal guna menciptakan situasi pembelajaran yang lebih baik. Situasi pembelajaran yang baik dapat mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah secara baik pula. Hal ini bisa terlaksana jika guru memiliki keterampilan dan kemampuan kinerja yang baik dalam pembelajaran.

Berdasarkan pemikiran di atas dapat diduga bahwa supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja guru adalah keinginan pada diri seseorang berupa dorongan yang mampu memberikan dampak semangat terhadap individu atau kelompok sehingga mempengaruhi hasil kinerja untuk mencapai tujuan. Adapun yang menjadi indikator motivasi kerja guru yaitu (1) Kebutuhan akan berprestasi, (2) Peluang untuk berkembang, (3) Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri, (4) Kebutuhan akan pengakuan, dan (5) Gaji yang diterima.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja. Dan motivasi merupakan satu bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila para guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya, begitupun sebaliknya.

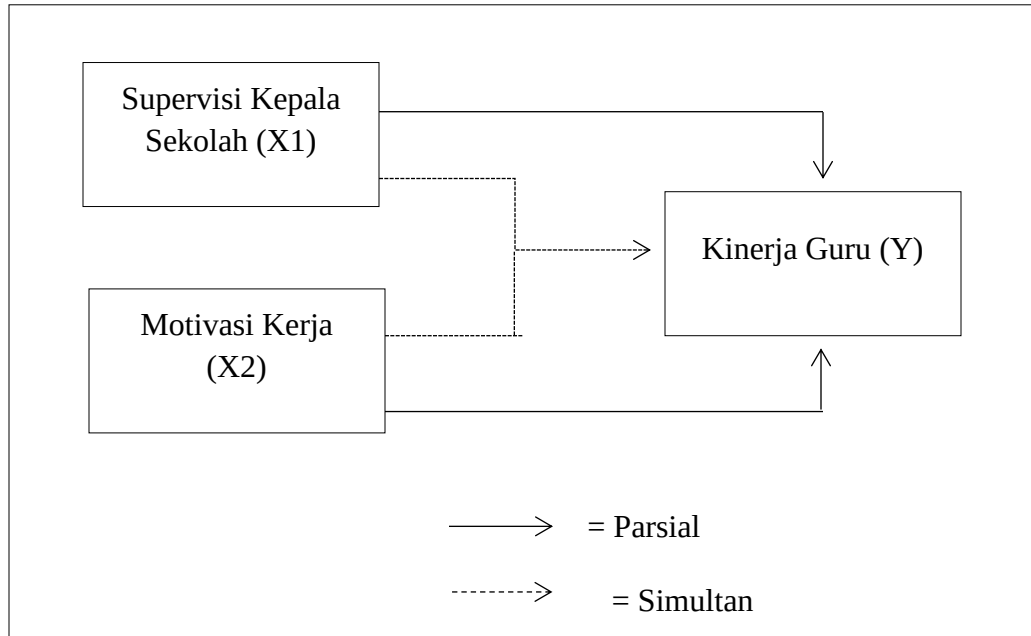
Berdasarkan pemikiran di atas dapat diduga bahwa motivasi kerja guru dapat mempengaruhi kinerja guru.

3. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila para guru memiliki motivasi yang positif maka ia akan memperhatikan minat, mempunyai perhatian, dan ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Dengan kata lain seorang guru akan melakukan suatu pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi). Dalam kaitan ini kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut untuk mengevaluasi dan menyupervisi agar memiliki kemampuan dan strategi yang tepat untuk membangkitkan motivasi para tenaga kependidikannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pemikiran di atas dapat diduga bahwa supervisi kepala Sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan kerangka berfikir di atas dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka berpikir

2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (2013: 110) hipotesis diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel X_1 (Supervisi Kepala Sekolah), X_2 (Motivasi Kerja Guru) dengan variabel Y (Kinerja Guru), maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H_{a1} :Terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di SD IT Al-Azhar Jambi.

H_{01} :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala dengan kinerja guru di SD IT Al-Azhar Jambi.

H_{a2} :Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SD IT Al-Azhar Jambi.

H_{02} :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SD IT Al-Azhar Jambi.

H_{a3} :Terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SD IT Al-Azhar Jambi.

H_{03} :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SD IT Al-Azhar Jambi.