



# JURNAL WIBAWA

## Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin

Jl. Utama Karya II No.3 Bukit Batrem, Dumai Timur, Kota Dumai, Riau Kode Pos: 28826

E-Mail: [Jurnal@iaitfdumai.ac.id](mailto:Jurnal@iaitfdumai.ac.id)

### **Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts**

**Nurul Islam Kota Dumai**

**Imam Wahyudi**

*Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai*

[imam.dumai02@gmail.com](mailto:imam.dumai02@gmail.com)

#### **Abstrak**

kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah Madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTS Nurul Islam Kota Dumai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTs Nurul Islam dengan jumlah 38 orang, karena populasi sangat sedikit sehingga tidak dilakukan pengambilan sampel. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran angket kepada 38 orang Guru. Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda, dengan bantuan *software SPSS 21.0 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi kepala madrasah, motivasi kerja secara bersama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. secara persial supervisi kepala madrasah memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, berbeda dengan motivasi kerja yang tidak memberikan kontribusi yang signifikan.

**Kata Kunci : Supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, kinerja guru**

#### **Abstract**

*teacher performance is the result of the work achieved by the teacher in an organization (school), in accordance with the authority and responsibility given to him in achieving the vision, mission and goals of the school concerned legally, not violating the law and in accordance with morals and ethics. This study aims to determine the effect of supervision of Madrasah principals and work motivation on teacher performance at MTS Nurul Islam Dumai City. The research method used is a quantitative method. The population in this study were all teachers at MTs Nurul Islam with a total of 38 people, because the population was so small that no sampling was carried out. The data used in this study were primary data obtained by distributing questionnaires to 38 teachers. Data were analyzed using multiple regression analysis, with the help of SPSS 21.0 for Windows software. The results showed that the supervision of the madrasa head, joint work motivation made a significant contribution to teacher performance. Partially the supervision of the madrasa head made a positive and significant contribution to teacher performance, in contrast to work motivation which did not make a significant contribution.*

**Keywords : Principal supervision, work motivation, teacher performance**



### Pendahuluan

Dalam Surat Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 118/1996 Dan Keputusan Menteri Agama Nomor 381 Tahun 1999 dinyatakan bahwa pengawas sekolah/pengawas pendidikan agama adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kepengawasan terhadap pelaksanaan pendidikan agama disekolah umum dan di madrasah dengan melaksanakan penilaian dan pembinaan dari segi teknis pendidikan dan administrasi pada satuan pendidikan prasekolah dasar dan menengah (Dapartemen Agama RI, 2003).

Berdasarkan ketentuan tersebut maka pengawas pendidikan merupakan pejabat fungsional yang atas dasar formal mempunyai tugas, tanggung jawab dan wewenang mengawasi/mensupervisi pelaksanaan pendidikan disekolah/madrasah yang menjadi tanggung jawabnya. Tetapi peneliti masih menjumpai guru yang tidak disiplin. berdasarkan presentase absen kehadiran guru masih ada guru yang datang tidak tepat waktu. datang pada jam pelajarannya saja, padahal seharusnya seorang guru hadir kesekolah pada jam kerja yaitu mulai jam 07.30 Wib sudah ada di sekolah.

Dalam supervisi pengajaran supervisor bisa mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuannya sendiri, serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh--sungguh (commitment) terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Pendek kata, melalui supervise pengajaran supervisor bisa menumbuhkan motivasi kerja guru (Risnawati, 2014). Dilapanagan supervisi dilaksanakan setiap 3 bulan sekali oleh kepala madrasah diantaranya dengan tujuan untuk memantau tugas-tugas yang diberikan kepada guru agar berjalan sesuai dengan rencana, membantu guru dalam menggunakan metode-metode dan alat –alat pelajaran modern dan membantu guru agar lebih menyadari dan mengerti kebutuhan-kebutuhan siswa serta masalah yang dihadapinya, supaya dapat membantu siswa dengan lebih baik.

Motivasi kerja guru adalah motivasi yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena telah terpenuhi kebutuhannya. guru bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi seperti untuk memperoleh



pendapatan, keamanan, kesejahteraan, penghargaan, pengakuan dan bersosialisasi dengan masyarakat. jika kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka guru akan terdorong untuk bekerja. guru yang bermotivasi akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin mengerahkan segenap kemampuan dan keterampilan guna untuk mencapai prestasi yang optimal. motivasi kerja guru di lapangan yaitu Kepala madrasah memberikan penghargaan yang layak kepada personil madrasah yang berprestasi dengan harapan guru dapat bekerja lebih baik lagi ketika melihat hasil pekerjaannya memperoleh pujian dari orang lain, selalu ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja. Namun permasalahan yang ditemukan dilapangan guru kurang termotivasi untuk mengajar karena rendahnya insentif gaji yang di perolehnya. sehingga guru terkadang hadir pada jam mengajarnya saja dan mencari kerja sampingan untuk memenuhi kebutuhannya.

Tinggi rendahnya mutu pendidikan banyak dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. untuk itu peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran disekolah menjadi tanggung jawab kepala sekolah sebagai supervisor, pembina dan atasan langsung. sebagaimana yang kita pahami bersama bahwa masalah profesi Akan selalu ada dan terus berlanjut seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga bimbingan dan pembinaan yang profesional dari kepala sekolah selalu dibutuhkan guru secara berkesinambungan. pembinaan tersebut disamping untuk meningkatkan kinerja guru, juga diharapkan dapat memberi dampak positif terhadap munculnya sikap professional guru. Peningkatan kompetensi guru bukan saja melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif gaji yang layak.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Sayangnya, dalam kultur



# JURNAL WIBAWA

## Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin

Jl. Utama Karya II No.3 Bukit Batrem, Dumai Timur, Kota Dumai, Riau Kode Pos: 28826

E-Mail: [Jurnal@iaitfdumai.ac.id](mailto:Jurnal@iaitfdumai.ac.id)

masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru Masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan Pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian *performance* guru di hadapan siswa. Memang program kunjungan kelas oleh kepala sekolah atau pengawas, tidak mungkin ditolak oleh guru. Akan tetapi tidak jarang terjadi guru berusaha menampakkan kinerja terbaiknya baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya ia akan kembali bekerja seperti sediakala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi (Darma, 2008). Hal yang sama juga peneliti temukan dilapangan yaitu hanya sebagian guru yang membuat persiapan pembelajaran seperti RPP. banyak guru yang datang kesekolah tidak membawa seperangkat pembelajan, mereka akan membuat dan membawa perangkat pembelajaran hanya pada saat akan ada pengawas yang datang kesekolah saja. bahkan saat jam pelajaran masih ada guru yang ditemukan di dalam ruang guru bukan diruang kelas, biasanya guru hanya menugaskan sekretaris kelas untuk memberi tugas kepada temen-temannya kemudian kelas di tinggalkannya.

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. untuk mencapai hal tersebut, seringkali kinerja guru dihadapkan pada berbagai hambatan/kendala sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan bentuk kinerja yang kurang efektif (Madjid, 2016).

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. untuk menjadikan guru sebagai tenaga professional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. dengan ke profesionalnya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik. dilapangan ditemakan bahwa tidak semua guru menyampaikan kesimpulan yang dapat diambil dari pelajaran yang sudah dipelajari dan tidak ada bimbingan moral yang diberikan oleh guru kepada para siswanya. hal-hal inilah yang dapat merugikan siswa sehingga kurangnya minat siswa masuk ke madrasah hal ini di sebabnya kurangnya peduli kepala sekolah terhadap tugas dan



tanggung jawabnya dalam melakukan supervise (kepengawasan ), jadi guru hanya bekerja sebatas menjalankan waktu yang telah diberikan tanpa memikirkan hasil yang diperoleh oleh siswanya.

Berdasarkan keadaan yang demikian itu maka penulis akan mengadakan penelitian disalah satu lembaga pendidikan Madrasah yang ada di Kota Dumai, yaitu Madrasah Tsanawiyah Nurul Islam Dumai dengan judul penelitian “Pengaruh Supervise Kepala Madrasah Dan Motiivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Nurul Islam Dumai”.

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif . Penelitian ini bersifat hubungan causal explanatory dalam bentuk survey yang bertujuan mengetahui sejauhmana pengaruh supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Nurul Islam Dumai subjek pada penelitian ini adalah guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Islam Dumai, dan objek pada penelitian ini Pengaruh supervisi kepala madrash dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Nurul Islam Dumai. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Islam Dumai jalan raya lubuk gaung Km.13 RT 07 Kelurahan Lubuk Gaung Kecamatan Sungai Sembilan kota Dumai. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Tsanawiyah Nurul Islam Dumai. Berdasarkan data yang diperoleh dari pihak Sekolah Jumlah Populasi Guru MTs Nurul Islam Yaitu berjumlah 38 orang. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh Guru MTs Nurul Islam Dumai. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner, kemudian data dianalisis menggunakan analisis regresi dengan bantuan *SPSS21*.

### Supervisi Kepala Sekolah di MTS Nurul Islam Dumai

**Tabel 1. Analisis Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Supervisi	38	46	42	88	71,45	11,898
Motivasi	38	48	46	94	75,26	11,453
Kinerja	38	55	45	100	83,08	12,622
Valid N (listwise)	38					



Berdasarkan tabel 1 maka diketahui, rata-rata supervisi kepala sekolah sebesar 71,45. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori tinggi. Artinya tingkat supervisi kepala sekolah di MTS Nurul Islam Dumai berada pada kategori tinggi. Menurut Kimball Wiles (1967) menjelaskan bahwa supervisi adalah bantuan dalam mengembangkan situasi pembelajaran secara lebih baik. Melalui kegiatan supervisi, segala faktor yang berpengaruh terhadap proses pembelajaran dianalisis, dinilai dan ditentukan cara pemecahannya, sehingga proses pembelajaran di sekolah dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan (Risnawati, 2014). Secara teoritis supervisi mencakup dua aspek yang pertama aspek manusiawi yang terdiri dari sikap tegas, disiplin kerja, moral kerja, kejujuran, ketaatan terhadap peraturan organisasi, kerajinan, kecakapan kerja, kemampuan bekerja sama, watak, dan yang kedua adalah aspek kegiatannya seperti cara bekerja (cara mengajar), metode pendekatan terhadap siswa, efisiensi kerja, dan hasil kerja (Wahidah, 2015)

Sementara itu fakta yang ditemukan dilapangan mengenai supervise kepala sekolah adalah Berdasarkan hasil responden maka diketahui bahwa sebagian besar respon menyatakan setuju bahwa kepala sekolah memantau tugas yang diberikan kepada guru, kepala sekolah memberikan penilaian secara objektif kepada guru, kepala sekolah memberikan contoh untuk disiplin akan waktu kepala sekolah membangkitkan semangat guru, kepala sekolah berusaha meningkatkan wawasan pengetahuan guru, kepala sekolah membentuk moral yang baik, kepala sekolah memberikan tugas mengajar kepada guru, kepala sekolah memenuhi segala kebutuhan yang dibutuhkan, kepala sekolah menciptakan keamanan dan ketertiban di lingkungan sekolah, kepala sekolah memiliki ide kreasi untuk kemajuan madrasah dan lainnya. Hal tersebut membuktikan bahwa kepala sekolah telah menjalankan tugasnya dengan baik sebagaimana mestinya dengan memberikan perhatian, penilaian dan evaluasi kepada guru untuk guna meningkatkan kualitas guru tersebut.

### **Motivasi Kerja Di MTS Nurul Islam Dumai**

Berdasarkan tabel 1 maka diketahui, rata-rata motivasi kerja yang di MTS Nurul Islam sebesar 75,26. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori tinggi. Artinya tingkat motivasi kerja yang ada di MTS Nurul Islam Dumai berada pada kategori tinggi. Motivasi dapat dipengaruhi



oleh faktor internal maupun faktor eksternal. menurut Uno (2008), faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, berusaha untuk mengungguli orang lain, dan mengutamakan Prestasi dari aktivitas yang dikerjakannya; sedangkan faktor eksternal meliputi usaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh penghargaan dari yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan memperoleh insentif, serta bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini berdasarkan hasil responden sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas, menyelesaikan tugas tepat waktu, bersifat kompetitif, selalu bekerja dengan giat, melalui penghargaan atau prestasi semakin meningkatkan semangat kerja, tugas-tugas sberat membuat tantangan untuk maju, tidak pernah mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan, tugas yang menantang mampu meningkatkan seluruh kemampuan yang dimiliki, bekerja menjadi lebih baik ketika memperoleh pujian, berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, dan selalu berinisiatif untuk melakukan yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja, insentif gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, tidak merasa putus asa ketika menghadapi kegagalan, berusaha dengan keras untuk memperbaiki kinerja masa lalu, semua pekerjaan dapat diselesaikan secara professional dan terintegrasi sesuai tujuan yang diinginkan. Hal yang demikian membuktikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh guru MTS Nurul Islam itu tinggi, kondisi tersebut menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, serta mendapatkan kepuasan dari hasil kerja yang dicapainya.

### **Kinerja Guru Di MTS Nurul Islam Dumai**

Berdasarkan tabel 1 maka diketahui, rata-rata kinerja guru di MTS Nurul Islam sebesar 83,08. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori tinggi. Artinya tingkat kinerja guru yang ada di MTS Nurul Islam Dumai berada pada kategori tinggi. menurut Suharsaputra bahwa kinerja



merupakan hasil kerja yang dicapai dan dapat diperlihatkan melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik. Berkaitan dengan hal diatas dari hasil responden kita ketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju guru dapat membantu perkembangan anak didik untuk dapat menerima, memahami, serta menguasai ilmu pengetahuan, guru mampu memotivasi siswa untuk senantiasa belajar dalam berbagai kesempatan, guru hendaknya dapat mengelola proses pembelajaran yang kondusif Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di MTS Nurul Islam Dumai, Guru semestinya dapat membantu kesulitan-kesulitan yang dihadapi siswanya dalam proses pembelajaran, Guru selalu mengisi daftar hadir yang telah di siapkan, Guru membuat perencanaan pembelajaran (RPP), guru terlebih dahulu mengidentifikasi kebutuhan kemampuan belajar siswa, guru merumuskan tujuan pembelajaran secara jelas dan realitas, Guru menjelaskan tujuan dan manfaat dari tema/topic yang akan dipelajari siswa, guru menyampaikan materi pelajaran secara menarik dan mudah dipahami siswa, membantu siswa dalam memahami materi pembelajaran guru dapat membuat alat peraga sendiri, hendaknya senantiasa menguasai bahan atau materi pembelajar yang akan diajarkan, guru selalu tepat waktu dalam memulai dan mengakhiri pembelajaran, Guru selalu berada di kelas pada saat pembelajaran, guru dapat menggunakan metode dan strategi pembelajaran yang bervariasi agar siswa tidak bosan, guru memberikan tes pada akhir proses pembelajaran, guru selalu membahas hasil pekerjaan siswa secara objektif dan adil, guru memilih media pendidikan sesuai dengan tujuan materi, metode, evaluasi, dan kemampuan guru serta minat dan kemampuan siswa, guru dapat menjelaskan materi ajar dengan contoh-contoh riil yang dialami siswa sehari-hari, guru menyediakan waktu khusus membimbing siswa yang mengalami kesulitan dalam pembelajaran, dan lainnya. hal ini menunjukkan bahwa guru telah menjalankan tugasnya dengan sangat baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

### **Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap Kinerja Guru Di MTS Nurul Islam Dumai**

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF



---

(Constant)	18,881	5,765	3,275	,002			
1 Supervisi	1,293	,192	1,218	6,747	,000	,145	6,908
Motivasi	-,374	,199	-,339	-	,069	,145	6,908
			1,880				

---

Berdasarkan tabel 2 diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

$$Y = 18,881 + 1,293 + e$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru hal ini dapat dilihat dari nilai konstan variabel supervise kepala sekolah yaitu sebesar 1,293. Artinya ketika supervise kepala sekolah ditingkatkan sebesar 12,93 % dan variabel lain bersifat tetap maka kinerja guru akan meningkat pula sebesar 12,93%. Karena tujuan umum supervisi adalah membantu guru meningkatkan kemampuannya agar menjadi guru yang lebih baik, yang dimaksud dengan kemampuan guru disini adalah kinerja guru tersebut. sementara itu menurut Fafadal (1992) mengatakan bahwa tujuan supervisi adalah untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan yang ditetapkan bagi siswa-siswinya tujuan supervisi ini tidak hanya berkenaan dengan aspek kognitif dan psikomotor tetapi juga mengenai aspek afektifnya. kedudukan supervisi pendidikan sama pentingnya dengan administrasi pendidikan, namun secara hirarkis supervise merupakan salah satu fase atau tahap dari administrasi. Dengan memberikan bimbingan dan pengarahan pada guru-guru dan petugas lainnya akan meningkatkan kualitas kerja mereka di bidang pengajaran dan segala aspeknya.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTS Nurul Islam Dumai

Berdasarkan tabel 2 diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

$$Y = 18,881 - 0,374 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negative terhadap kinerja guru sebagaimana dilihat pada nilai konstanta variabel motivasi kerja guru yaitu



sebesar 0,374 dan bertanda negative. Hal ini menunjukkan hubungan yang berlawanan antara motivasi kerja dan kinerja guru, ketika motivasi kerja ditingkatkan sebesar 37,4% dan variabel lain bersifat tetap maka kinerja guru akan mengalami penurunan sebesar 37,4% pula. Salah satu pendukung keberhasilan organisasi sekolah dalam mencapai tujuannya adalah motivasi kerja yang ditunjukkan guru dan pegawainya. motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja yang dapat menentukan keberhasilan organisasi sekolah dalam mencapai tujuannya. Namun teori tersebut berbeda dengan kenyataannya di MTS Nurul Islam ketika motivasi kerjanya meningkat kinerja guru akan semakin berkurang.

### **Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTS Nurul Islam Dumai**

**Tabel 3. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 <sup>a</sup>	,835	,825	5,275

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai r square sebesar 0,835. Hal ini menjelaskan bahwa secara bersama-sama variabel supervise guru dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 83,5% dan sebesar 16,5 % kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain.

Menurut Sahertian dalam Rusman, bahwa standar kinerja itu berhubungan pengembangan kinerja guru *melalui kompetensi, komitmen dan motivasi kerja* dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti:

- (1) bekerja dengan siswa secara individual,
- (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran,
- (3) pendayagunaan media pembelajaran,
- (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan
- (5) kepemimpinan yang aktif dari guru (Madjid, 2015).



# JURNAL WIBAWA

## Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin

Jl. Utama Karya II No.3 Bukit Batrem, Dumai Timur, Kota Dumai, Riau Kode Pos: 28826

E-Mail: [Jurnal@iaitfdumai.ac.id](mailto:Jurnal@iaitfdumai.ac.id)

Setiap kali kita berada pada masa akhir tahun ajaran sekolah perhatian masyarakat akan tertuju kepada betapa rendahnya kualitas pendidikan sekolah menengah yang ditunjukkan dengan rendahnya hasil kelulusan, rendahnya skor diatas akan senantiasa dikaitkan dengan rendahnya mutu guru dan rendahnya kualitas pendidikan guru. oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pendidikan sasaran sentral yang dibenahi adalah kualitas guru dan kualitas kinerja dan kualitas pendidikan guru. hal ini menunjukkan bahwa masalah peningkatan kualitas diri seseorang harus menjadi tanggung jawab diri pribadi. oleh karena nya usaha peningkatan kualitas guru terletak pada diri guru guru sendiri, untuk itu diperlukan adanya kesadaran pada diri guru yang senantiasa secara terus meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya guna peningkatan kualitas kinerja sebagai pengajar professional.

### Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis data maka dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah di MTS Nurul isam berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 71,45. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah dilakukan dnegan baik yaitu dengan melakukan pengawasan penilaian dan pemberian arahan kepada guru. Motivasi kerja guru di MTS Nurul islam berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 75,26. Hal ini dikarenakan guru di MTS Nurul islam selalu memotivasi dirinya untuk menjadi lebih baik lagi, pantang menyerah den melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Dan untuk variabel kinerja guru di MTS Nurul islam berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 83,08. Supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 12,93 sementara motivasi kerja berpengaruh negative terhadap kinerja guru sebesar 37,4. Secara bersama-sama supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 83,5% dan sebsar 16,5 % kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain.

### Saran

Diharapkan kepala sekolah dapat lebih memperhatikan dan memberikan kepemimpinan yang lebih baik dan berkelanjutan, dikarenakan dari hasil penelitian tersebut diperoleh hasil supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja guru memiliki kontribusi yang cukup baik. Perbaikan dan peningkatan disiplin kerja guru melalui pembinaan yang dilakukan kepala sekolah secara



# JURNAL WIBAWA

## Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin

Jl. Utama Karya II No.3 Bukit Batrem, Dumai Timur, Kota Dumai, Riau Kode Pos: 28826

E-Mail: [Jurnal@iaitfdumai.ac.id](mailto:Jurnal@iaitfdumai.ac.id)

terus menerus (*continous professional development*), seperti pelatihan, penataran dan seminar. Dan Guru harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan motivasi yang tinggi dalam diri guru tersebut, dengan membentuk sifat seorang guru dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Untuk penulis selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan peneitiannya dengan meneliti variabel lainnya yang memungkinkan yang mempengaruhi kinerja guru.



# JURNAL WIBAWA

## Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin

Jl. Utama Karya II No.3 Bukit Batrem, Dumai Timur, Kota Dumai, Riau Kode Pos: 28826

E-Mail: [Jurnal@iaitfdumai.ac.id](mailto:Jurnal@iaitfdumai.ac.id)

### Daftar Pustaka

Dapartemen Agama. *Pedoman Pelaksanaan Supervise Pendidikan Agama*, Jakarta : 2003

Dharma Surya, *Penilaian Kinerja Guru* ,Jakarta ,2008.

Iaitf, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Dumai. 2017

Madjid Abd, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja*  
Yogyakarta: Samudra Biru, 2016.

Makawimbang.Jerry.H.*Supervise Dan Peningkatan Mutu Pendidikan* ,Bandung:Alfabeta, 2011

Mardalis. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010

Masrin Singarimbun Dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: Pustaka, 2006

Risnawati. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014

Siti Wahidah, *Pelaksanaan Supervisi Pengajaran Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Aceh :  
2015

Suryabrata Sumadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 1998

Sutayardi. *Administarasi Pendidikan* ,Surabaya: Usaha Nasional, 1990

Tukiyo, *Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten*, Surakarta: 2015

Wahidah Siti, *Pelaksanaan Supervisi Pengajaran Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Aceh : 2015

Yousda Ny.Ine.L.Amirman, *Penelitian Dan Statistic Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 1993.