

# KONTRIBUSI SUPERVISI KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR

*by* Taufik Effendi, Ifnaldi, Murni Yanto, Jumira Wa

---

**Submission date:** 02-May-2023 08:28PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2082021902

**File name:** 13,\_Jurnal\_Kontribusi\_Supervisi\_KepalamMadrasah..pdf (411.75K)

**Word count:** 3091

**Character count:** 19299

## KONTRIBUSI SUPERVISI KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR

Taufik Effendi<sup>1</sup>, Ifnaldi<sup>2</sup>, Murni Yanto<sup>3</sup>, Jumira Warlizasusi<sup>4</sup>  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup<sup>1,2,3,4</sup>  
[Taufik2020123@gmail.com](mailto:Taufik2020123@gmail.com)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kontribusi supervise kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket, dokumentasi dan wawancara, kemudian teknik analisis data menggunakan korelasional. Hasil penelitian, Koefisien korelasi antara variabel kegiatan supervisi (X1) dengan variabel kinerja (Y) sebesar 0.501 dan koefisien korelasi antara variabel motivasi (X2) dengan variabel kinerja (Y) sebesar 0.493, masing-masing lebih besar dari pada nilai r tabel pada n 38 yaitu 0.325. Dengan demikian ketiga variabel tersebut berkorelasi secara positif. Simpulan, terdapat hubungan antara kontribusi supervise kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru.

Kata Kunci: Supervisi Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, Kinerja Mengajar

### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the contribution of madrasah head supervision and teacher work motivation to teacher performance. This research uses quantitative methods, with data collection techniques using questionnaires, documentation and interviews, then data analysis techniques using correlational. The results of the study, the correlation coefficient between the supervision activity variable (X1) with the performance variable (Y) is 0.501 and the correlation coefficient between the motivation variable (X2) and the performance variable (Y) is 0.493, each greater than the value of r table in n 38 which is 0.325. Thus the three variables are positively correlated. In conclusion, there is a relationship between the contribution of madrasah head supervision and teacher work motivation on teacher teaching performance.

Keywords: Supervision of Madrasah Head, Work Motivation, Teaching Performance

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar bangsa yang mempunyai peran strategis untuk membangun karakter suatu bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Diperlukan proses pendidikan yang memadai untuk menunjang terwujudnya harapan mulia tersebut. Namun hasil dari proses pendidikan tidak dapat langsung seketika dirasakan, tetapi membutuhkan waktu

yang panjang, sepanjang hayat, dan menyentuh semua sendi kehidupan di masyarakat, hingga menjadi jati diri untuk kemajuan, keadilan dan kemakmuran bangsa (Ali, 2011)

Supervisi adalah pengawasan profesional dalam bidang akademik, dijalankan berdasarkan kaidah-kaidah keilmuan tentang bidang kerjanya, memahami tentang pembelajaran lebih mendalam dari sekedar pengawasan biasa. Supervisi merupakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan teknis edukatif di madrasah, bukan sekedar pengawasan terhadap fisik material (Ahmadi, 2003)

Supervisi merupakan pengawasan terhadap kegiatan akademik yang berupa proses belajar mengajar, pengawasan terhadap guru dalam mengajar, pengawasan terhadap murid yang belajar dan pengawasan terhadap situasi yang menyebabkannya.

Indra Djati Sidi, memberikan suatu gambaran tentang persyaratan seorang guru yang profesional, diantaranya adalah seorang guru harus memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan yang sesuai dengan bidang yang ditekuninya, mempunyai jiwa kreatifitas dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesi, dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus melalui suatu organisasi profesi, internet, buku, seminar, dan sebagainya.

Dari personal yang dihadapi kepada madrasah maupun guru maka, perlunya kesadaran bahwa pada hakekatnya supervisor dan supervisi itu sederajat, bermitra dan saling membantu dalam meningkatkan profesionalismenya. Masing-masing pihak harus terbuka dalam mengemukakan pendapat tidak di dominasi oleh supervisor, akan tetapi supervisi harus berpijak pada kebutuhan orang yang di supervisi secara manusiawi.

Perlunya terus dibina adanya komunikasi efektif antara supervisor dan supervisi. Supervisor harus menghasilkan sesuatu yang berguna bagi supervisi dalam meningkatkan kualitas pelayanan kerjanya. Supervisi memerlukan kegiatan yang berkaitan dengan pengawasan yang mengemban pesan-pesan untuk pembinaan, penilaian, pengendalian. Supervisi adalah suatu keseluruhan usaha yang bersifat bantuan bagi seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan situasi kegiatan belajar dan mengajar lebih kondusif (Sagala, 2000)

Kualitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kualitas profesional kinerja guru, oleh karena itu usaha untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam melaksanakan proses belajar dan mengajar melalui bantuan supervisi, perlu secara terus menerus mendapatkan perhatian dan bantuan profesional dari penanggung jawab pendidikan (Sagala, 2000)

Supervisi yang dimaksud dalam penelitian ini bukan lagi dalam pengertian inspeksi dari orang yang merasa sudah tahu (*Superior*) terhadap orang yang dianggap belum tahu (*inferior*), tetapi supervisi yang dimaksud adalah bentuk bimbingan yang mengacu pada pembinaan kepada madrasah dan pengawasan untuk meningkatkan proses dan hasil belajar secara maksimal. Supervisi pendidikan ditujukan kepada usaha memperbaiki situasi belajar mengajar yang dimaksud dengan proses belajar mengajar disini adalah situasi dimana terjadinya proses interaksi antara guru dan peserta didik dalam usaha mencapai tujuan yang optimal. Kegiatan supervisi bukan mencari-cari kesalahan tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinaan, agar kondisi pekerjaan yang sedang di supervisi

dapat di ketahui kekurangannya (bukan semata-mata kesalahan) untuk dapat diberitahu bagian yang perlu diperbaiki.

Supervisi dilakukan untuk melihat bagian mana dari kegiatan sekolah yang masih negatif untuk diupayakan menjadi positif dan melihat mana yang sudah positif untuk ditingkatkan menjadi lebih positif lagi dan yang terpenting adalah dari pembinaannya (Daryanto & Rachmawati, 2015)

Supervisi adalah usaha untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, yaitu supervisi sebagai batuan bagi guru dalam meningkatkan kualitas mengajar untuk membantu peserta didik agar lebih baik dalam belajar (Sagala, 2000)

Terkaitan akan penting supervisi pendidikan diatas maka supervisi pendidikan mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Secara umum tujuan dari supervisi pendidikan bertujuan menghasilkan perubahan tingkah laku para petugas sekolah, khususnya guru agar mereka mampu menjalankan tugasnya disekolah sebagai tenaga pendidik yang profesional.

Kepala madrasah adalah sebagai pengelola institusi atau kelembagaan pendidikan tentu saja mempunyai peran yang teramat penting karena ia sebagai desainer, pengorganisasian, pelaksana, pengelola tenaga kependidikan, pengawas, pengevaluasi program pendidikan dan pengajaran di lembaga yang dipimpinnya. Secara operasional kepala madrasah memiliki standar kompetensi untuk menyusun perencanaan strategis, mengelola tenaga kependidikan, mengelola kesiswaan, mengelola fasilitas, mengelola sistem informasi manajemen, mengelola regulasi atau peraturan pendidikan, mengelola mutu pendidikan, mengelola kelembagaan, mengelola kekompakan kerja (teamwork), dan mengambil keputusan

Selain kepala madrasah, guru pun juga mempunyai peran yang sangat penting, yaitu sebagai ujung tombak pelaksana proses kegiatan belajar mengajar. Di lapangan guru berperan sebagai transformator (orang yang memindahkan) ilmu pengetahuan, teknologi, menanamkan keimanan, ketaqwaan dan membiasakan peserta didik berakhlakul karimah serta mandiri. Peran itu dilaksanakan sebagai upaya untuk mencapai tujuan pendidikan yang diamanatkan dalam GBHN, bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, dan produktif, sehat jasmani dan rohani. Tujuan yang hampir tidak berbeda dikemukakan dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa : Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Agar tercapai tujuan pendidikan seperti yang disebutkan diatas, tentu diperlukan sistem kerjasama yang baik antara kepala madrasah, guru, staf tata usaha dan semua pihak yang berkepentingan (stake holder) dengan pendidikan di madrasah. Kepala madrasah dengan wewenang, kekuasaan dan fungsinya dapat mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan sumber daya yang ada di lembaga yang dipimpinnya. Dalam hal kekuasaan (power), Stone mengatakan bahwa semakin banyak sumber kekuasaan yang tersedia bagi pimpinan (kepala madrasah), maka akan semakin besar pula potensi kepemimpinannya menjadi

efektif. Peran kepala madrasah yang efektif tentu akan mempengaruhi kinerja guru, sehingga guru menjadi bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan mampu menunjukkan prestasi kerja. Hal ini disebabkan guru merasa mendapat perhatian, rasa aman, dan pengakuan atas prestasi kerjanya, yang pada akhirnya membawa pekerjaannya dapat dilakukan secara baik dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan dan juga memuaskan (accountable and satisfied).

Kepala madrasah diharapkan mampu memberikan motivasi (dorongan) kinerja terhadap guru terutama menyangkut tugas pokoknya (guru) seperti : 1) mengenal sebanyak mungkin masing-masing murid; 2) mempunyai ilmu pengetahuan dan ketrampilan mengorganisasi kelas; 3) mempunyai kemampuan mengenal problem kelas; 4) dapat menciptakan dan memelihara lingkungan belajar; 5) dapat menangani problem pengelolaan kelas secara efektif, sebab teknik mengajar dan mengelola kelas (waktu mengajar) sama-sama memegang peranan penting dalam mensukseskan murid dalam belajar; 6) guru yang tidak dapat mendidik atau mengajar adalah guru yang tidak dapat mengelola kelas (Sagala, 2000)

Menurut Mantja siswa dan guru merupakan komponen yang menjadi titik perhatian manajemen pendidikan. Pada bagian lain diungkapkan bahwa : ketersediaan sumber daya manusia betapapun lengkapnya tidaklah dengan sendirinya berfungsi secara optimal kearah pencapaian tujuan pendidikan. Karena itulah diperlukan keterpaduan dan penggerakan melalui cara-cara yang efektif dan efisien karena kompleksnya tugas pendidikan dan pengajaran yang diemban oleh guru di sekolah tidak akan mencapai hasil yang optimal (Abdul, 2006)

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang tidak mementingkan kedalaman data, yang penting dapat merekam data sebanyakbanyaknya dari populasi yang luas. Walaupun populasi penelitian besar, tetapi dengan mudah dapat dianalisis, baik melalui rumus rumus statistik maupun computer (Trianto, 2010). Data dalam penelitian kuantitatif berwujud bilangan (skor, peringkat, atau frekuensi), data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik agar dapat menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel saling mempengaruhi satu sama lain (Asmadi, 2003). Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan korelasional, yaitu menggunakan analisis yang berupa angka atau bilangan. Pada penelitian ini peneliti mencari ada tidaknya kontribusi supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru pada Madrasah Tsanawiyah di kecamatan Rawas Ulu.

#### **HASIL PENELITIAN**

##### **Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dilakukan terhadap variable kontribusi supervise kepala madrasah, motivasi guru dan kinerja guru, secara detail dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini.

## Variabel Kontribusi Kepala Madrasah

**Tabel 1**  
Analisa Deskriptif Kepala Madrasah

No	X1	x	x <sup>2</sup>
1	114	3	9
2	112	1	1
3	107	-4	16
4	111	0	0
5	115	4	16
6	110	-1	1
7	122	11	121
8	97	-14	196
9	98	-13	169
10	123	12	144
	1109	-1	673

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah  $\sum X = 1109$  dan jumlah responden ( $N = 10$ ), maka langkah selanjutnya adalah sebagai berikut: Menghitung Mean dari variable Y dengan rumus

$$MX = \frac{\sum x}{N}$$

$$MX = \frac{1109}{10}$$

$$MX = 110$$

Menghitung deviasi standar (SD) dari variable Y dengan rumus

$$SDX = \sqrt{\frac{\sum x^2}{N}}$$

$$SDX = \sqrt{\frac{673}{10}}$$

$$SDX = \sqrt{67,3}$$

$$SDX = 8,3$$

$$SDX = 8$$

Setelah selesai mean dan standar deviasi dan variabel dikelompokkan ke dalam tiga kategori yaitu Tinggi, Sedang dan Rendah (TSR). Dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= MY + 1 \text{ SDY} \\ &= 110 + 8 \\ &= 118 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= \text{Antara } MY - \text{SDY} \text{ sampai } MY + \text{SDY} \\ &= 110 - 8 \text{ sampai } 110 + 8 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &= 102 \text{ sampai } 118 \\ \text{Rendah} &= MY - SDY \\ &= 110 - 8 \\ &= 102 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka kemampuan pegawai dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Untuk klasifikasi tinggi yang mendapat skor, 118 ke atas sebanyak 2
2. Untuk klasifikasi sedang yang mendapat skor 103 sampai 119 sebanyak 6
3. Untuk klasifikasi rendah yang mendapat skor, 103 ke bawah sebanyak 2

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Persentase Skor Supervisi Kepala Madrasah**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	2	20%
2	Sedang	6	60%
3	Rendah	2	20%
		10	100%

Selanjutnya diinterpretasikan bahwa variable supervisi Kepala Madrasah adalah dalam kategori sedang (60%).

Variabel Motivasi Guru

**Tabel 3**  
**Variabel Motivasi Guru**

No	X1	x	x <sup>2</sup>
1	95	-15	225
2	122	12	144
3	100	-10	100
4	108	-2	4
5	99	-11	121
6	108	-2	4
7	114	4	16
8	112	2	4
9	112	2	4
10	100	-10	100
	1070	-30	722

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah  $\sum X1 = 1070$  dan jumlah responden (N) = 722, maka langkah selanjutnya adalah sebagai berikut: Menghitung Mean dari variable X1 dengan rumus

$$MX = \frac{\sum x}{N}$$

$$MX = \frac{1070}{10}$$

$$MX = 107$$

Menghitung deviasi standar (SD) dari variable X1 dengan rumus

$$SDX = \sqrt{\frac{\sum x^2}{N}}$$

$$SDX = \sqrt{\frac{722}{10}}$$

$$SDX = \sqrt{72.2}$$

$$SDX = 8.5$$

$$SDX = 9$$

Setelah selesai mean dan standar deviasi dan variabel dikelompokkan ke dalam tiga kategori yaitu Tinggi, Sedang dan Rendah (TSR). Dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= MX + 1 \text{ SDX} \\ &= 107 + 9 \\ &= 116 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= \text{Antara } MX - \text{SDX} \text{ sampai } MX + \text{SDX} \\ &= 107 - 9 \text{ sampai } 107 + 9 \\ &= 98 \text{ sampai } 116 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= MX - \text{SDX} \\ &= 107 - 9 \\ &= 98 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka kemampuan pegawai dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Untuk klasifikasi tinggi yang mendapat skor, 116 ke atas sebanyak 1
2. Untuk klasifikasi sedang yang mendapat skor 98 sampai 116 sebanyak 8
3. Untuk klasifikasi rendah yang mendapat skor, 98 ke bawah sebanyak 1

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Persentase Motivasi Guru**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	1	10%
2	Sedang	8	80%
3	Rendah	1	10%
		10	100 %

Selanjutnya diinterpretasikan bahwa variable motivasi guru dalam kategori sedang (80%).



## Kinerja Guru

**Tabel 5**  
**Analisa Data Variabel Kinerja Guru**

No	Y2	y	y <sup>2</sup>
1	114	5	25
2	112	3	9
3	107	-2	4
4	111	2	4
5	115	6	36
6	110	1	1
7	122	13	169
8	97	-12	144
9	98	-11	121
10	115	6	36
	1101	11	549

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah  $\sum Y1 = 1101$  dan jumlah responden ( $N = 10$ ), maka langkah selanjutnya adalah sebagai berikut: Menghitung Mean dari variable X2 dengan rumus

$$MY = \frac{\sum y}{N}$$

$$MY = \frac{1101}{10}$$

$$MY = 110$$

Menghitung deviasi standar (SD) dari variable X2 dengan rumus

$$SDY = \sqrt{\frac{\sum y^2}{N}}$$

$$SDY = \sqrt{\frac{549}{10}}$$

$$SDY = \sqrt{55}$$

$$SDY = 7.4$$

$$SDY = 7$$

Setelah selesai mean dan standar deviasi dan variabel dikelompokkan ke dalam tiga kategori yaitu Tinggi, Sedang dan Rendah (TSR). Dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= MY + 1 SDY \\ &= 110 + 7 \\ &= 117 \\ \text{Sedang} &= \text{Antara } MY - SDY \text{ sampai } MY + SDY \\ &= 110 - 7 \text{ sampai } 110 + 7 \\ &= 103 \text{ sampai } 117 \\ \text{Rendah} &= MY - SDY \\ &= 110 - 7 \\ &= 103 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka kemampuan pegawai dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Untuk klasifikasi tinggi yang mendapat skor, 117 ke atas sebanyak 1
2. Untuk klasifikasi sedang yang mendapat skor 103 sampai 117 sebanyak 7
3. Untuk klasifikasi rendah yang mendapat skor, 103 ke bawah sebanyak 2

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Persentase Variabel Kinerja Guru**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	1	10%
2	Sedang	7	70%
3	Rendah	2	30%
		10	100%

Selanjutnya diinterpretasikan bahwa variable kinerja guru dalam kategori sedang (70%).

#### 4. Hubungan Kontribusi Supervisi Kepala Madrasah dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 20, diperoleh koefisien korelasi masing-masing variabel bebas, yaitu kontribusi supervise Kepala Madrasah (X1) dan motivasi guru (X2) dengan variabel terikat yaitu kinerja guru, seperti pada tabel 7 di bawah ini

**Tabel . 7**  
**Koefisien Korelasi Antar Variabel**

#### Correlations

		Supervisi Kepsek	Motivasi	Kinerjai
Supervisi Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	.501**	.429**
	Sig. (2-tailed)	.	.001	.007
	N	10	10	10
Motivasi	Pearson Correlation	.501**	1	.493**
	Sig. (2-tailed)	.001	.	.002
	N	10	10	10
Kinerjai	Pearson Correlation	.429**	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.002	.
	N	10	10	10

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Koefisien korelasi antara variabel kegiatan supervisi (X1) dengan variabel kinerja (Y) sebesar 0.501 dan koefisien korelasi antara variabel motivasi (X2) dengan variabel kinerja (Y) sebesar 0.493, masing-masing lebih besar dari pada nilai r tabel pada n 38 yaitu 0.325. Dengan demikian ketiga variabel tersebut berkorelasi secara positif.

## PEMBAHASAN

Terdapat hubungan antara supervise kepala sekolah dan motivasi guru terhadap kinerja guru. Sebab nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel. Supervisi akademik merupakan pelayanan atau bimbingan profesional bagi guru-guru dengan memberikan bantuan dan dorongan serta kesempatan pada guru untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam melaksanakan tugas utamanya dengan lebih baik, yaitu memperbaiki proses belajar mengajar dan meningkatkan mutu hasil belajar mengajar (Sudiryono, 2011)

Kegiatan supervisi yang termasuk pada kegiatan pengembangan guru dapat meningkatkan kemampuan profesional guru dalam melaksanakan tugas, khususnya tugas di pengajaran. Supervisi termasuk fungsi utama kepemimpinan kepala sekolah/ madrasah dalam upaya perbaikan pengajaran dengan segala aspek-aspeknya. Berdasarkan analisis diatas diduga bahwa supervisi akademik kepala madrasah berhubungan dengan kinerja guru, semakin optimal pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala madrasah, maka kinerja mengajar guru akan semakin tinggi.

Selanjutnya Steers dan Pooter menyatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja para pengajar, maka akan semakin bagus kinerja mengajar. Pelaksanaan Supervisi Pembelajaran oleh Kepala Sekolah, diperoleh hasil sebagai berikut: a) kepala sekolah telah melaksanakan supervisi pembelajaran terhadap guru dalam merencanakan pembelajaran, antara lain: menyusun RPP, silabus, program semester dan program tahunan. b) kepala sekolah telah melaksanakan supervise pembelajaran terhadap guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran, antara lain: melakukan kunjungan kelas pada saat guru mengajar serta menilai kegiatan guru selama proses mengajar di dalam kelas. c) kepala sekolah telah melaksanakan supervise pembelajaran terhadap guru dalam mengevaluasi pembelajaran. Pelaksanaan supervisi pembelajaran dapat merangsang guru untuk melakukan pembelajaran yang lebih baik dengan menggunakan metode dan media pembelajaran yang sesuai. Respon guru mengenai supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah sangat positif. Guru yang telah disupervisi dapat memberikan dampak positif pada pengerjaan tugas, meningkatkan konsentrasi siswa dan meningkatkan kelancaran proses belajar mengajar. Dengan demikian pelaksanaan supervisi proses belajar mengajar oleh kepala sekolah dapat memotivasi guru untuk mengajar lebih baik sehingga hasil belajar siswa semakin meningkat. Kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi mengalami kendala, sehingga perlu dicari penyelesaiannya agar supervisi dapat terlaksana dengan baik.

## SIMPULAN

Variabel supervise kepala Madrasah, motivasi kerja guru, dan kinerja mengajar guru berkorelasi secara positif. Sehingga terdapat hubungan antara kontribusi supervise kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, I. (2011). *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ahmadi, A. (2003). *Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Syaiful, S. (2012). *Supervisi Pembelajaran dalam Proses Pembelajaran*, Bandung : Alfabeta
- Daryanto & Tuti R. (2005). *Supervisi Pembelajaran*, Yogyakarta : Gava Media
- Donni J.,P & Rismi S. (2014). *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala madrasah*, Bandung : Alfabeta
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang GURU dan DOSEN, (Bandung: Citra Umbara, 2006
- Sagala S. (2009). *Kemampuan Profesional dan Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta
- Mujib A. (2006). *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana
- Trianto, (2010). *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan & Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Kencana
- Asmadi A. (2003). *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Suharsimi A. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Sudiyono L.,D.,P, (2011). *Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta, Gaya Media, Cet. 1

# KONTRIBUSI SUPERVISI KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR

---

## ORIGINALITY REPORT

---

9%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

---

## MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

---

1%

★ [ejurnal.unisri.ac.id](http://ejurnal.unisri.ac.id)

Internet Source

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 10 words

Exclude bibliography  On