

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kebutuhan atau tuntutan masyarakat yang diharapkan mampu mewujudkan manusia Indonesia seutuhnya yang berkualitas. Dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3 bahwa:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Pendidikan secara formal diselenggarakan di sekolah dan madrasah untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan dari undang-undang tersebut. Ini berarti madrasah merupakan suatu organisasi untuk mewujudkan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas tentu diurus oleh orang-orang yang berkualitas pula baik yang menangani manajemin maupun pembelajaran. Mereka yang menangani manajemin adalah orang-orang yang mengelola dan mengambil kebijakan, sedangkan yang menangani pembelajaran adalah guru, konselor, dan pengawas pembelajaran (supervisor). Oleh karena itu di dalam Undang-undang R. I. Nomor 20 tahun 2003 Pasal 50 ayat 2 Tentang Pendidikan

¹.*Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional* (Bandung: Citra Umbara, 2009), h.64

disebutkan bahwa “Pemerintah menentukan kebijakan nasional dan standar nasional pendidikan untuk menjamin mutu pendidikan nasional”.²

Sufyarma dalam bukunya *Kapita Selekta manajemen Pendidikan* mengungkapkan dalam pengelolaan pendidikan akan menyertakan banyak orang, seperti guru, pegawai dan tata usaha, dan orang lain yang terkait di dalam organisasi pendidikan.³ Dalam kegiatan ini yang terlibat langsung adalah guru, agar kinerja guru dapat dicapai secara optimal, tentu kerja mereka perlu dibina, dimonitoring dan dinilai. Sedangkan orang yang berkompeten untuk melaksanakan hal tersebut adalah pengawas madrasah dan kepala madrasah dengan cara melakukan supervisi baik akademik maupun manajerial.

Dalam rangka pelaksanaan kegiatan pengawas pembelajaran tentu berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki oleh pengawas madrasah dan kepala madrasah. Profesi sebagai pengawas madrasah merupakan sebuah pekerjaan/jabatan yang memerlukan kompetensi sebagaimana dalam Permendiknas Nomor 12 Tahun 2007, maka pengawas madrasah harus memiliki enam kompetensi yaitu: “Kompetensi kepribadian, kompetensi Manejerial, Kompetensi Supervisi Akademik, Kompetensi Evaluasi Pendidikan, Kompetensi Penelitian Pengembangan dan Kompetensi Sosial”.⁴ Dengan demikian pengawas merupakan suatu profesi yang memerlukan

² .Republik Indonesia, Undang-Undang RI. Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan, dalam *Undang-undang Pemerintah R.I.*(Jakarta, 2003), h. 33

³ Sufyarma, *Kapita Selekta manajemen Pendidikan* (Bandung : Alfabeta, cet ke-2 2004), h 188

⁴ .Pusat pengembangan tenaga kependidikan, badan PSDM dan PMP. Kementrian Pendidikan Nasional, *Buku Kerja Pengawa Sekolah* th 2011, h. v

keahlian khusus. Keahlian pengawas madrasah dalam melaksanakan tugasnya meliputi monitoring, supervisi, penilaian, pembinaan/ pengembangan, pelaporan dan tindak lanjut. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S. al-Hasyr/59:18

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ
 خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam mencapai tujuan perlu bekerja sama dan dengan perencanaan agar tujuan tersebut bisa dicapai secara efektif, efisien dan produktif.

Sasaran dari tugas pokok dan fungsi dari pengawas madrasah adalah pembinaan, pembimbingan dan pengembangan profesi guru madrasah untuk meningkatkan kompetensi mereka, yang mana terdapat empat standar kompetensi yang harus dimiliki guru sebagaimana dalam Permendiknas nomor 16 tahun 2007 yaitu 1) Kompetensi Pedagogik; 2) Kompetensi Kepribadian; 3) Kompetensi Sosial; 4) Kompetensi Profesional.⁵ Jadi tugas pengawas madrasah /supervisor adalah membantu para guru dengan memberikan bimbingan agar mereka mengerti konsep pendidikan yang berguna untuk membantu siswa, menguasai beberapa metodologi mengajar yang sesuai dengan bahan dan perkembangan siswa, serta menguasai sistem evaluasi yang tepat dan baik yang pada gilirannya semakin meningkatkan kemampuan siswa.

⁵ Muhammad Fathurrohman, Hidama Ruhyani, *Sukses Menjadi Pengawas Sekolah Ideal* (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2015), h. 60

Menurut Oliva “seorang pengawas atau supervisor pendidikan berperan sebagai kordinator, konsultan, pimpinan grup dan evaluator”.⁶ Untuk melaksanakan peran ini pengawas harus melakukan kegiatan pembinaan yang mengarah kepada kegiatan akademis, berupa pembelajaran baik di dalam atau diluar kelas yang dilakukan oleh guru dan juga melakukan kegiatan pembinaan manajerial yang menitikberatkan pada pengamatan aspek-aspek pengelolaan dan administrasi sekolah. Apabila peran pengawas dilaksanakan dengan baik, kinerja guru akan meningkat, dari pengamatan penulis dan wawancara dengan guru dan kepala sekolah bahwa pengawas dalam melakukan pembinaan dirasa sudah bagus tapi belum maksimal dalam hal tehnik pendekatan yang dilakukan masih terkesan monoton atau kurang variatif terlihat dalam melakukan pembinaan biasanya metode yang digunakan hanya kunjungan kelas dan pengarahan dalam rapat-rapat sekolah atau MGMP.

Motivasi berasal dari kata “motif” yang dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif.⁷ Kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati langsung tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah laku, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku

⁶.Oliva, Peter F, *Supervision For Today's School* (New York: longman,1984).P.19-20

⁷.Kompri, *Motivasi Pembelajaran, Perspektif Guru dan Siswa*, cet 2 (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), h.1

tertentu.⁸ Menurut Sondang P.Siagian menyatakan bahwa: Motivasi merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan usaha dan menyalurkan perilaku sikap dan tindak tanduk dengan kemauan keras bagi seseorang untuk berbuat sesuatu yang selalu terkait dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi, maupun tujuan pribadi dari masing-masing anggota.⁹

Dalam konteks penelitian ini adalah motivasi berprestasi yang dikemukakan oleh Mc. Clelland yang dikutip oleh Davis dan Newstrom dalam Kompri memaparkan bahwa, “Motivasi prestasi meliputi tiga hal, yaitu: a) dorongan untuk mengatasi tantangan dan hambatan/melebihi, (b) dorongan untuk maju / mencapai standar dan (c) dorongan untuk berhasil”.¹⁰ Menurut As’ad motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dan merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama bekerja secara efektif dan terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.¹¹

Hidayat, dalam penelitiannya tentang hubungan motivasi berprestasi, menyebutkan ada 7 indikator motivasi berprestasi, yaitu:

(1) Memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai kesuksesan. (2) Memiliki

⁸ Hamzah B.Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya, analisis Di bidang pendidikan*, cet 13 (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), h.3

⁹ Sondang P.siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003).Cet ketiga),h.140

¹⁰ Kompri, *Motivasi Pembelajaran, Perspektif Guru* h,13

¹¹ As’ad, *Psikologi Industri*. (Yogyakarta: Liberty. EdisiKedua, 1995), h.45

tanggung jawab, (3) Memiliki rasa percaya diri, (4) Memilih untuk melakukan tugas yang menantang, (5) Menunjukkan usaha keras dan tekun dalam mencapai tujuan yang bersifat lebih baik, (6) Memupuk keberanian untuk mengambil resiko, (7) Adanya keinginan untuk selalu unggul dari orang lain.¹²

Motivasi berprestasi guru juga mempunyai pengaruh pada kinerja guru. Ada empat pola motivasi yang sangat penting adalah prestasi, afiliasi, kompetensi dan kekuasaan.¹³ Menurut McClelland, ada tiga kebutuhan yang menumbuhkan motivasi yaitu kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*).¹⁴ Dari beberapa pendapat diatas jelas motivasi memiliki peranan yang sangat besar dalam dunia kerja karena dengan usaha yang terus-menerus meraih prestasi, secara empiris terbukti memberikan sumbangan yang besar terhadap munculnya bentuk-bentuk perilaku berwiraswasta serta pertumbuhan ekonomi negara.

Senada dengan ini untuk meningkatkan kinerja guru perlu motivasi berprestasi ada dalam diri seorang guru, agar dia lebih bersemangat dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang guru. Dengan demikian ada hubungan antara motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru, maka penulis menganggap perlu untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru berkenaan dengan motivasi berprestasi tersebut.

¹² Hidayat, Y.. *Psikologi Olahraga*. (Penerbit : Renika Cipta. Bandung, 2008), h 80

¹³ Kompri, *Motivasi Pembelajaran, Perspektif Guru dan...* h,7

¹⁴ Husaini Usman, Manajemin : *Teori, Praktek, dan reset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h 237

Mengacu kepada kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, diperoleh gambaran secara mendasar tentang pentingnya motivasi berprestasi guru terhadap peningkatan kinerja guru, sehingga guru dapat dengan cepat dan tepat menyampaikan pesan, sehingga dimungkinkan untuk mampu melahirkan suatu perubahan dalam pengajaran berupa tingkat kepatuhan dan hasil belajar siswa yang sesuai dengan yang diharapkan. Dari hasil wawancara awal dengan kepala sekolah diketahui motivasi guru secara umum sudah bagus namun sebagian guru masih ada yang kurang menampilkan sikap motivasi berprestasi yang tinggi dan terkesan kurang usaha keras untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kinerja guru dalam proses belajar mengajar (PBM) menjadi salah satu bagian terpenting dalam mendukung terciptanya dan tercapainya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Kinerja guru merupakan topik yang tidak habis-habisnya dibahas dalam berbagai seminar, diskusi, dan loka karya untuk mencari berbagai alternatif pemecahan terhadap berbagai persoalan yang dihadapi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik di sekolah. Oleh karena itu, tidaklah berlebihan apabila masyarakat memberikan apresiasi terhadap berbagai persoalan yang muncul dalam wilayah pendidikan.

Kinerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi (1) perencanaan pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, dan (3) melakukan

penilaian hasil belajar¹⁵. Ukuran standar kinerja yang dipakai dan berlaku bagi pekerjaan guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah standar kompetensi guru.

Menurut Nana Sudjana ada sepuluh kompetensi guru yang dapat dijadikan parameter untuk melihat kineja guru, yakni:

Menguasai bahan, mengelola program belajar-mengajar, mengelola kelas, menggunakan media/sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, mengelola interaksi belajar-mengajar, menilai prestasi belajar, mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.¹⁶

Kondisi saat ini kinerja sebagian guru masih belum sesuai dengan yang diharapkan, sehingga menjadi satu perhatian yang perlu disikapi dalam konteks pembelajaran, karena dapat berdampak terhadap rendahnya disiplin dan hasil belajar siswa itu sendiri. Dari studi pendahuluan berupa analisis kondisi berkenaan dengan kinerja guru MAN di Kabupaten Barito Kuala sudah cukup baik namun sebagian masih ada guru yang melaksanakan tugasnya hanya sebagai pengajar saja tidak sebagai pendidik, ini terlihat pada guru belum mampu membuat perangkat pembelajaran sendiri (silabus dan RPP) atau hanya adopsi dari internet, atau *copy paste* dari orang punya orang lain dan belum mampu membuat sendiri sehingga guru menggunakan silabus dan RPP dari sekolah lain yang belum tentu cocok dengan kondisi siswa dan sekolah tempat tugasnya. Juga sebagian guru masih kurang kreatif dan inovatif dalam pembelajaran, seperti penggunaan metode, *teknologi* atau media

¹⁵.Rusman, *Manajemen Kurikulum* (Bandung: Mulia Mandiri Press, 2008), h. 289

¹⁶ Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung;PT.Sinar Baru Algen sindo, 1997),h. 19

pembelajaran. Sehingga dalam kegiatan belajar mengajar sebagian guru cenderung monoton hanya menggunakan satu metode pembelajaran saja yaitu lebih banyak ceramah. Juga sebagian guru kesulitan membuat evaluasi, mulai dari membuat soal, menganalisis, menindak lanjuti hasil evaluasi, dan tidak mencatat perkembangan siswa dan tidak mengadakan penelitian, sehingga tidak ada perbaikan dalam kegiatan belajar mengajar

Keadaan seperti ini kita tidak bisa menyalahkan guru sepenuhnya, namun juga ada faktor lain yang mempengaruhinya sehingga sebagian guru masih punya kinerja yang rendah dalam melaksanakan tugasnya, seperti kurangnya supervisi kepala sekolah atau pengawas sekolah. Menurut Purwanto bahwa “supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif”.¹⁷ Jadi dari sini terlihat bahwa fungsi supervisi itu adalah untuk melakukan pembinaan terhadap guru.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru MAN di Kabupaten Barito Kuala, baik secara internal maupun eksternal. Secara eksternal adalah kenyamanan tempat belajar, iklim akademik sekolah, iklim sosial sekolah, jaminan kerja guru, finansial, kompetensi guru, pengawasan dan kemampuan manajemen kepala sekolah, sedangkan secara internal adalah pengelolaan dalam kegiatan pembelajaran dan motivasi berprestasi dari guru sendiri. Dengan banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja guru, maka dalam penelitian ini dibatasi atas dua faktor,

¹⁷ NgalimPurwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: remaja Rosdakarya, 1998), h. 51

yakni faktor yang disebabkan pengawasan pengawas sekolah dan motivasi berprestasi guru. Atas dasar itulah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Supervisi Pengawas Madrasah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Guru MAN di Kabupaten Barito Kuala”.

B. Rumusan Masalah

Masalah yang menjadi rumusan pokok dalam penelitian ini bertolak dari identifikasi variabel yang telah diuraikan sebelumnya. Rumusan masalah ini dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh supervisi Pengawas Madrasah terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Barito Kuala?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Barito Kuala?
3. Berapa besar pengaruh Supervisi Pengawas Madrasah dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Barito Kuala?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Adakah pengaruh supervisi Pengawas Madrasah terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Barito Kuala.

2. Adakah pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Barito Kuala.
3. Adakah pengaruh supervisi Pengawas Madrasah dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Barito Kuala.

D. Signikansi Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menemukan konsep tentang Supervisi Pendidikan Agama Islam dalam sistem persekolah, sehingga dapat memperkaya ilmu supervisi pendidikan Agama Islam sebagai suatu disiplin ilmu.

2. Manfaat praktis

- a. Pengawas

Sebagai masukan bagi para pengawas untuk dapat lebih tegas dan maksimal dalam melaksanakan peran supervisi pendidikannya, sehingga akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

- b. Guru

Sebagai masukan bagi para guru madrasah di Kabupaten Barito Kuala khususnya dan masyarakat pada umumnya tentang supervisi pendidikan dan

proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan *output* pendidikan yang lebih berkualitas.

c. Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barito Kuala

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam rangka pembinaan Pengawas Madrasah dalam hal pelaksanaan supervisi, memberikan motivasi kerja dan peningkatan kinerja guru

d. Bagi Peneliti

Memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian tindak lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Supervisi pengawas, motivasi berprestasi dan kinerja guru sehingga mutu pendidikan akan meningkat.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan asumsi di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh supervisi Pengawas Madrasah terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Barito Kuala.
2. Terdapat pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Barito Kuala.
3. Terdapat pengaruh supervisi Pengawas Madrasah dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Barito Kuala

F. Asumsi Penelitian

Supervisi yang dilakukan oleh pengawas madrasah merupakan salah satu bentuk pembinaan kepada guru dalam rangka untuk peningkatan mutu pembelajaran yang baik. Supervisi yang baik akan membantu guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, disamping itu dapat menanamkan komitmen yang tinggi terhadap tugas yang harus dilakukan oleh guru di Madrasah Aliyah. Supervisi pengawas madrasah dilakukan untuk pembinaan guru dalam penyusunan perangkat pembelajaran, proses pembelajaran dan penilaian pembelajaran serta tindak lanjut.

Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mengatasi tantangan dan hambatan, dorongan untuk maju, dan dorongan untuk berkembang yang timbul dalam diri seseorang, yang tentu ini akan berpengaruh pada kinerja guru dan juga setiap guru dianggap mempunyai motivasi berprestasi yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dalam tugas dan tanggung jawabnya, sehingga perlu untuk diteliti.

Supervisi pengawas yang baik akan meningkatkan kinerja guru, juga motivasi berprestasi guru akan melahirkan kinerja guru yang baik dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

G. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi salah penafsiran terhadap judul penelitian ini, maka perlu dikemukakan penegasan istilah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada di sekitarnya.

2. Supervisi

Supervisi adalah suatu kegiatan melihat atau mengawasi bagian mana kegiatan di sekolah yang kurang baik untuk diupayakan menjadi baik, melihat mana yang sudah baik untuk dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lagi, dan yang penting adalah pembinaan. Pengawasan akademik merupakan fungsi pengawas yang berkenaan dengan pelaksanaan tugas pembinaan, pemantauan, penilaian, dan pembimbingan dan pelatihan profesional guru.

3. Pengawas Madrasah

Pengawas Madrasah dalam penelitian ini adalah Guru Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan fungsional Pengawas Satuan Pendidikan yang tugas, tanggungjawab, dan wewenangnya melakukan pengawasan akademik pada Madrasah. Pengawasan dalam konteks ini meliputi penyusunan program, pelaksanaan pembinaan, pemantauan, supervisi, evaluasi, dan Pelaporan serta pengambilan langkah tindak lanjut yang diperlukan.

4. Motivasi Berprestasi guru

Motivasi berprestasi guru adalah dorongan yang berasal dari dalam diri guru untuk berprestasi dan berusaha berprestasi dalam upaya untuk mencapai

tujuan. Motivasi berprestasi merupakan salah satu dari teori kebutuhan yang memfokuskan pada tiga jenis motivasi, yaitu: a) motivasi prestasi (*achievement motivation*), b) motivasi afiliasi (*affiliation motivation*), dan c) motivasi kekuasaan (*power motivation*). Yaitu Prestasi: dorongan untuk mengatasi tantangan untuk maju dan berkembang, afiliasi: dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang secara efektif dan kekuasaan: dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi

5. Kinerja Guru

Kinerja guru yang dimaksud adalah unjuk kerja guru yang berkaitan dengan kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar dan hasil kerja yang dicapai guru MAN dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya dalam mengelola kelas yang diampunya.

Jadi yang dimaksud dengan Pengaruh Supervisi Pengawas Madrasah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru adalah pengaruh pelaksanaan kepengawasan yang dilakukan oleh pengawas madrasah kepada guru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dan pengaruh adanya dorongan untuk berprestasi pada diri seorang guru dengan menggunakan teknik dan instrumen tertentu, sehingga bisa meningkatkan hasil kerja guru sehingga

tujuan pendidikan disekolah Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Barito Kuala bisa tercapai.

H. Penelitian Terdahulu

Kajian dalam penelitian ini terdiri dari variabel perilaku supervisi pengawas, motivasi berprestasi guru dan kinerja guru. Beberapa hasil yang relevan terhadap variabel tersebut memberikan landasan empiris dan teoritis terhadap dugaan adanya hubungan antara variabel yang menjadi kajian dalam penelitian ini diantaranya:

1. Penelitian tentang hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Kutai Kertanegara, oleh Riadi. Tesis, Program Pasca Sarjana IAIN Antasari Banjarmasin, 2008 menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru. Keduanya berjalan secara beriringan, artinya semakin tinggi motivasi kerja guru maka makin tinggi pula kinerjanya. terdapat hubungan positif antara pengalaman kerja guru dengan kinerja guru, semakin tinggi pengalaman kerja guru, maka semakin tinggi kinerjanya. Terdapat hubungan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri se Kabupaten Kutai Kertanegara.¹⁸

¹⁸.Riadi A.*Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri se Kabupaten Kutai Kertanegara*.tesis, Program Pasca Sarjana IAIN Antasari Banjarmasin, 2008

2. Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru madrasah ibtdaiyah negeri se Kabupaten Paser. Tesis oleh Hakimah Suryani, pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin th 2012, menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru.¹⁹
3. Jurnal penelitian tentang hubungan konsep diri dan kepuasan kerja dengan sikap guru dalam proses belajar mengajar, menunjukkan bahwa konsep diri guru mempengaruhi sikapnya dalam proses belajar mengajar. Guru yang memiliki konsep diri tinggi mempunyai kepercayaan diri terhadap kemampuannya cenderung bertanggung jawab dan teliti dalam bekerja, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya.²⁰ Oleh karena itu maka akan timbul motivasi untuk berprestasi.
4. Penelitian tentang pengaruh supervisi pembelajaran pengawas, perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja mengajar guru terhadap prestasi belajar siswa Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pasuruan, menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi pembelajaran pengawas terhadap kinerja mengajar guru. Pengaruh positif supervisi

¹⁹ Hakimah Suryani, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sikap guru, Motivasi kerja, dan Budaya organisasi terhadap kinerja guru madrasah ibtdaiyah negeri se Kabupaten Paser*. Tesis pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin, 2012

²⁰ .wiyono Bambang Budi, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Semangat Kerja Guru dalam Tugas Jabatan di Sekolah Dasar*, Jurnal Ilmu Pendidikan, No 1.,januari, 2000

pembelajaran pengawas terhadap kinerja mengajar guru 19,8%. Hal ini berarti bahwa kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh supervisi pembelajaran pengawas sebesar 19,8% dengan demikian tinggi rendahnya kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh supervisi pembelajaran pengawas. Selain itu juga terdapat perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru sebesar 57% terhadap prestasi belajar siswa dan sisanya sebesar 43% ditentukan oleh faktor lain.²¹

5. Penelitian Pengaruh Supervisi Pembelajaran Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Medan Area. Tesis oleh Elisa Nirmala, Universitas Negeri Medan Tahun 2013, Berdasarkan pengujian hipotesis disimpulkan: a). Terdapat pengaruh langsung supervisi pembelajaran kepala sekolah dengan motivasi kerja. Hasil penelitian memberikan gambaran supervisi pembelajaran kepala sekolah, kepuasan kerja, dan motivasi kerja memengaruhi semangat kerja guru sebesar 35,5 %. Hasil dari penelitian di atas menunjukkan adanya pengaruh supervisi pembelajaran, kepuasan kerja, dan motivasi kerja memengaruhi semangat kerja guru Sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Medan Area.
6. Jurnal penelitian oleh Badrudin yang berjudul Pengaruh supervisi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada MTs. Negeri Anyar kabupaten

²¹ .<http://astrak.digilip.upi.edu/Direktorat/Tesis/Administrasi-Pendidikan/08022362-ChoyatinNasucha/TADP-0802362-Chapter%.pdf>

Serang propinsi Banten. Dari jurnal ini terdapat hasil bahwa pengaruh supervisi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa rata-rata nilai pada variabel supervisi adalah 65,91 dan standar deviasi 3,991 dan rata-rata nilai pada variabel kinerja guru adalah 77,83 dan standar deviasi 9,276. Tabel 2 Koefisien Korelasi antara variabel supervise dengan kinerja guru adalah 0,833. Nilai tersebut dikonsultasikan kedalam nilai tabel r harga kritik produk moment dengan taraf signifikan 5% pada $df = N$, maka diperoleh bahwa r hitung lebih besar dari pada r table ($0,833 > 0,219$). Hal ini menunjukkan hubungan yang erat antara supervisi dengan kinerja guru.

Beberapa penelitian di atas menginspirasi penulis untuk mengadakan penelitian serupa dengan objek pengawas dan guru yang berbeda yakni guru MAN, apakah supervisi pengawas dan motivasi berprestasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru MAN, hal ini Perlu dilakukan penelitian mendalam tentang pengaruh supervisi pengawas Madrasah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Barito Kuala.

I. Sistematika Penulisan

Untuk memahami alur berfikir dalam penulisan tesis ini, maka perlu dikemukakan sistematika penulisan yang berfungsi sebagai pedoman penyusunan dan memberikan gambaran kepada pembaca. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah:

Bab I berisi tentang uraian pendahuluan, yang di dalamnya berisi latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, hipotesis penelitian, asumsi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, dan serta sistematika penulisan.

Bab II tentang kajian pustaka, memuat kajian teoritis tentang supervisi pengawas madrasah, motivasi berprestasi dan kinerja guru.

Bab III berisi penjabaran yang rinci mengenai metode penelitian, yang meliputi: Rancangan penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, tehnik pengumpulan data, desain pengukuran, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan model konsep penelitian.

Bab IV tentang gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi data penelitian, pengujian hasil penelitian dan Pengujian hipotesis penelitian serta berisi pembahasan atau analisis.

Bab V berisi pembahasan. Bab ini membahas Pengaruh supervisi pengawas madrasah terhadap kinerja guru, Pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru dan pengaruh secara bersama-sama antar supervisi pengawas dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru.

Bab VI Penutup, tentang kesimpulan, serta saran atau rekomendasi yang dapat ditunjukkan kepada para pembuat kebijakan, kepada para pengguna hasil penelitian yang bersangkutan, serta kepada peneliti berikutnya yang berminat untuk melakukan penelitian selanjutnya.