

Vol. II No. 2 April - Juni 2022

ISSN : 2775 - 2372

# JURNAL MALAY

## MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & BUDAYA



**PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

**HUBUNGAN SUPERVISI KEPALA MADRASAH DENGAN MOTIVASI KERJA DI  
MADRASAH TSANAWIYAH AL-HASANAH KECAMATAN  
KUALUH LEIDONG KABUPATEN LABUHANBATU UTARA**

Oleh Aldina Ritonga

NIM: 0307182054

---

Email : [ritongaaldina31@gmail.com](mailto:ritongaaldina31@gmail.com)

Manajemen Pendidikan Islam

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

---

Penelitian ini membahas Hubungan Supervisi Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanah melalui Bimbingan Prof. Dr. Candra Wijaya, M.Pd dan Irwan, S.S.Ag.M.A skripsi ini mengkaji pengaruh supervisi kepala madrasah dengan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Al-Hasanah dengan tujuan (1) Untuk Mengetahui supervisi Kepala Madrasah dengan motivasi kerja guru (2) Untuk Mengetahui apakah motivasi kerja. (3) Untuk Mengetahui Kecenderungan apa saja terdapat di supervisi Kepala Madrasah dengan motivasi kerja guru. Penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif Korelasional dengan sampel 30 orang guru. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu Angket, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan Statistik deskriptif dan analisis akhir/uji hipotesis. Hasil penelitian dapat dilihat ditabel 1 bahwa supervisi kepala madrasah skor rata-rata, dan motivasi kerja dengan skor rata-rata. Terdapat pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap motivasi kerja besarnya pengolahan data di variabel (X) sebesar 61,23, dan di variabel (Y) 66,40. Dan hasil pengujian hipotesis menunjukkan koefisien korelasi antara Variabel Supervisi Kepala Madrasah (X) dengan Motivasi Kerja guru (y) sebesar 0.623 dengan demikian hubungan keduanya tergolong cukup kuat.

**Kata Kunci:** Supervisi, Motivasi Kerja

**Abstarct**

This study discusses the relationship between Madrasah Principal Supervision and Teacher Work Motivation at Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanah through the guidance of Prof. Dr. Candra Wijaya, M.Pd and Irwan, S.S.Ag.M.A This thesis examines the effect of Madrasah-style supervision with work motivation on teacher performance at MTs Al-Hasanah with the aim of (1) To determine the supervision of the Madrasah Principal with teacher work motivation (2) To find out what is work motivation? (3) To find out what tendencies are found in the supervision of the Madrasah Head with teacher work motivation. This research is a correlational quantitative research with a

sample of 30 teachers. The research instrument used is a questionnaire, documentation. Data analysis techniques used descriptive statistics and final analysis/hypothesis testing. The results of the study can be seen in table 1 that the supervision of the head of the madrasah average score, and work motivation with an average score. There is an effect of the supervision of the madrasah principal on work motivation, the amount of data processing in the variable (X) is 61.23, and the variable (Y) is 66.40. And the results of hypothesis testing show that the coefficient of correlation between the Supervision Variable of the Head of Madrasah (X) and Teacher's Work Motivation (y) is 0.623, thus the relationship between the two is quite strong.

**Keywords:** Supervision, Work Motivation

## **A. PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Kepala sekolah memegang peranan penting dalam menangani sekolah. Dia sepenuhnya bertanggung jawab untuk menciptakan komitmen yang andal dengan sekolah. Seorang kepala sekolah harus memiliki keputusan untuk memberikan pemikiran yang baik, memulai secara bertahap informasi tentang iklim sekolah dengan melakukan perubahan atau perubahan sesuai harapan, motivasi di balik program pembelajaran. Sebagai pelopor, seorang pemimpin harus menjadi pelopor. Sehubungan dengan itu, kemungkinan adanya penghiburan sekolah dasar sangat penting sebagai cara untuk menghadapi pengembangan pengalaman yang terjadi di sekolah.

Motivasi yang ideal juga harus fokus pada kemampuan untuk: (1) mendorong orang untuk bertindak, sebagai penggerak atau mesin yang mengirimkan energi. Jadi motivasi adalah dorongan utama dari setiap pengembangan yang dimulai; (2) menentukan judul kegiatan, terutama tujuan yang ingin dicapai. Motivasi memberikan bimbingan dan Aktivitas untuk diselesaikan dengan definisi yang objektif; dan (3) memilih berhasil, khususnya dengan mempertahankan praktik yang tidak memenuhi kebutuhan tertentu itu. Maka dengan motivasi yang tinggi, guru memastikan untuk memiliki eksekusi kerja yang luar biasa.

Supervisor adalah orang yang mengatur setiap pelaksanaan proyek iluminasi di lingkungan guru. Pengelola memfasilitasi dan bertanggung jawab atas program tersebut. Administrator tersedia atau tidak ada keadaan yang memungkinkan peninjauan target instruktif. Arti dari "papan" hari ini tergantung pada kecenderungan untuk memperlakukan guru dengan dan oleh atau jenis SDM.

Di sisi lain lebih tegas saluran HR. Hal ini menunjukkan bahwa subjek diperlakukan sebagai beberapa pilihan yang berbeda dari. Misalnya, guru harus mengikuti rencana permainan

pembelajaran yang objektif, membuat unit pembelajaran, membuat lembar kerja siswa, menelusuri berbagai tes dan catatan, menyelesaikan model, menjadi guru wali kelas, menjadi piket, sambil memberikan waktu singkat saja sampai fantasi guru terwujud. . keadaan yang mencerahkan. (Muwahid, 2012: 2).

Peraturan No. 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa penataan adalah pekerjaan yang dirasakan dan dikoordinasikan untuk merasakan pengalaman belajar yang tiada henti sehingga siswa benar-benar bekerja pada kemampuannya untuk memiliki kualitas, data, pribadi yang luar biasa, dan batas yang mereka minta sendiri.

Hasil penelitian Muhammad Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Invest Kota Surabaya” dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa supervisian kepala sekolah dan motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru. pameran dalam menghasilkan dukungan kepada guru bekerja secara ideal sehingga hasil dan keinginan bisa lebih konduktif (Muhammad Ali, 2014: 129).

Layanan profesional adalah memberikan bantuan kepada staf sekolah untuk lebih memupuk kemampuannya sehingga mereka lebih siap untuk mengikuti dan melakukan perubahan-perubahan pada asosiasi sekolah untuk menghadapi pencapaian tujuan sekolah. Menurut Mulyasa, supervisian secara etimologis berasal dari kata “super” dan “visi” yang berarti melihat dan menginspeksi dari tempat yang lebih tinggi atau dilihat dan memilih dari atas untuk diselesaikan oleh atasan atas aktivitas, pikiran kreatif dan pelaksanaan bawahan. (Mulyasa, 2012: 239) .

Dilihat dari awal observasi yang dilakukan oleh peneliti di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanah, belum terlihat banyaknya metodologi administrasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memberdayakan penyuluh motivasi kerja guru, belum adanya penguasaan guru terhadap wali kelas. Masih adanya tenaga guru tambahan yang tidak membantu dalam mentaati pedoman di sekolah yang ditetapkan oleh guru merupakan salah satu penyebab/kurangnya motivasi kerja kepala madrasah sehingga masih banyak tenaga guru yang tersedia di sekolah tersebut datang ke kelas sementara pengalaman guruan terjadi.

Masalah lain di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanah adalah jumlah bertambah dan berkurang jumlah siswa dipengaruhi oleh sifat organisasi guru. Sifat pendirian bangunan tidak hanya dilihat dari Yayasan sekolah. dilihat dari sifat guru dalam mendidik. Hakikat guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dasar yang dimiliki tetapi di sisi lain dipengaruhi oleh motivasi kerja guru.

## **2. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah

(1). Sebagian besar guru mengajar tidak sesuai dengan pengalaman guru mereka. (2). Asumsi guru dalam bekerja belum sepenuhnya terpenuhi dengan tujuan menunjukkan mentalitas kedisiplinan dalam bekerja. (3). Kunjungan manajemen ke sekolah umumnya jarang terjadi sehingga persiapan yang dilakukan tidak maksimal. (4). Belum diketahui kerjasama dan pergaulan yang ideal dari penghuni sekolah dalam siklus dinamis.

### **3. Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu :

(1). Supervisi Kepala Madrasah di MTS Al-Hasanah, Kecamatan Kualuh Leidong, Kabupaten Labuhanbatu Utara. (2). Motivasi kerja yang mendorong para guru untuk meningkatkan kegiatan pembelajaran dalam melaksanakan kewajiban dan kapasitasnya.

### **4. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : (1). Bagaimana Supervisi Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanah Kecamatan Kualuh Leidong ? (2). Bagaimana Motivasi Kerja Guru di MTS Al-Hasanah Kecamatan Kualuh Leidong ? (3). Kecenderungan Supervisi Kepala Madrasah dengan Motivasi guru di MTS Al-Hasanah Kecamatan Kualuh Leidong ?

### **5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam penelitian ini yaitu : (1). Untuk Mengetahui supervisi Kepala Madrasah dengan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanah Kecamatan Kualuh Leidong. (2). Untuk Mengetahui apakah motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanah Kecamatan Kualuh Leidong sudah terlaksana dengan baik? (3). Untuk Mengetahui Kecenderungan apa saja terdapat di supervisi Kepala Madrasah dengan motivasi kerja guru di MTS Al-Hasanah Kecamatan Kualuh Leidong?

### **6. Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini yaitu : Secara Teoritis

(1). Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, khususnya di bidang manajemen guru (2). Dipercaya cenderung dimanfaatkan sebagai sumber perspektif bagi para peneliti masa depan.

Manfaat Praktis yaitu (1). Sebagai kontribusi bagi manajemen dalam memberikan arahan kepada kepala sekolah tentang pentingnya memiliki pilihan untuk membangkitkan tenaga guru. (2). Sebagai kontribusi bagi kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kualuh Leidong tentang pentingnya pemenuhan jabatan bagi guru.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Supervisi**

Atikulasi Supervisi tersebut, dapat dikatakan bahwa manajemen adalah pandangan orang-orang yang memiliki wewenang di bawahnya (Nur Aedi, 2014:12). Supervisi adalah segala bantuan ujung tombak sekolah yang menggerakkan kemajuan organisasi guru dan sekolah berbasis muatan lainnya dalam mencapai tujuan guruan (Ngalim, 2017: 76). Manajemen menurut Rohani adalah segala upaya para peneliti sekolah dalam memberdayakan guru dan otoritas tindakan lainnya untuk lebih mendorong pembelajaran, membina guru, melengkapi dan mengubah sasaran guruan, materi pembelajaran, guru dan teknik pembelajaran.

Penilaian lain mengungkapkan bahwa Supervisi adalah demonstrasi tindakan yang perlu membantu guru dan pekerja sekolah lainnya dalam menyelesaikan kewajibannya secara efektif (Donni, 2014: 83). Menurut Baharudyn Harahap, dalam bukunya manajemen guruan menyatakan bahwa Supervisi adalah tindakan yang dilakukan terhadap seseorang yang menyebabkan atau dapat menyebabkan korespondensi dua arah (Burhanuddin, 1994: 96). Supervisi mempunyai pengertian yang luas, manajemen adalah segala bantuan dari para perintis madrasah yang diarahkan pada pembinaan tenaga guru dan tenaga madrasah lainnya dalam mencapai tujuan guru. (Ngalim, 2010: 76).

### **2. Tujuan Supervisi**

Tujuan supervisi adalah peningkatan keadaan guruan dan pembelajaran yang dominan. Jadi Supervisi ingin memimpin secara eksplisit untuk mengukur kemajuan sekolah. Atau sebaliknya kemajuan guru dan peningkatan pengalaman pertunjukan secara umum, ini berarti bahwa Supervisi yang mendorong Supervisi tidak hanya berkaitan dengan gagasan guru yang mendidik, namun juga untuk membina mata pencaharian kemajuan menurut sudut pandang yang luas. tampilan, termasuk pengaturan. kantor, dorongan manajerial atau kemajuan hubungan manusia yang signifikan. luar biasa untuk setiap acara sosial yang juga terlibat.

Menurut Ametembum, komponen Supervisi informatif adalah penelitian, perbaikan, perbaikan. Supervisi sebagai alat untuk mendapatkan gambaran yang benar tentang kondisi realisasi sehingga digunakan sebagai metode untuk menciptakan apa yang sedang terjadi sehingga dapat dimanfaatkan dengan baik sebagai rencana untuk menyelidiki apa yang sedang terjadi. atau sebaliknya kemajuan akan terwujud dengan harapan mereka mendapatkan efek samping dari penilaian, khususnya, hebat dan mengerikan, positif atau negatif, tingkat tinggi, tingkat tinggi atau bahkan melambat.

Berbagai kondisi dengan cepat terlihat untuk bertahan, sementara waktu yang besar dan baik dapat dibuat untuk mendorong hasil yang lebih baik, inilah kapasitas Supervisi yang mencerahkan yang disebut perbaikan (Suharsim, 2001: 32).

### **3. Teknik Supervisi**

Berusaha membantu meningkatkan dan mengembangkan kapasitas sumber daya guru yang seharusnya dimungkinkan dengan berbagai aparatur dan administrasi yang luar biasa. Sebagai aturan umum, dan teknik dapat dipisahkan menjadi dua, khususnya strategi orang dan teknik pemilihan eksplisit.

#### **A. Teknik Individu (Kunjungan Kelas)**

Ada beberapa prosedur supervisi yang dikelompokkan ke dalam beberapa strategi orang, untuk lebih spesifiknya:

##### **1) Kunjungan kelas**

Pengawasan datang ke kelas untuk fokus pada pendidik yang mengajar. Pimpinan madrasah yang saat ini diisi oleh pengawas madrasah akan mendapatkan segudang data tentang pelaksanaan pendidik dan pertemuan pendidik di ruang survei. Atasan dapat mengetahui kualitas dan kekurangan pendidik dalam pembelajaran. Direksi akan memperoleh informasi yang akan digunakan untuk situasi dengan desain Pengawasan mereka dan juga dapat memberikan bimbingan kepada instruktur. Jadi pembenaran kunjungan kelas adalah untuk mengetahui ciri, kekurangan, penampilan, dan persyaratan pendidik dalam bertindak di kelas.

##### **2). Observasi Kelas**

Supervisor fokus pada sikap ruang tinjauan selama model. Seperti yang ditunjukkan oleh saherian, penegasan kelas dapat dipisahkan menjadi dua, yaitu wawasan langsung spesifik dan wawasan masukan. Penegasan langsung harus dapat dibayangkan melalui pengawas yang memasuki ruang belajar dan memusatkan perhatian pada keseluruhan lingkungan kelas, khususnya cara di mana guru bertindak. Sementara kebijaksanaan itu licik, sutradara berfokus pada guru yang mengajar dari suatu tempat, di mana siswa tidak memiliki pemikiran yang paling meragukan tentang manajer yang merujuk pada kenyataan yang dapat dikenali. (risnawati, 2015: 250).

#### **B. Teknik Bersifat Kelompok**

Menurut Ngalim Purwanto dalam bukunya Administrasi dan Supervisi Guru, strategi pendekatan administrasi dilakukan dengan cara musyawarah. sebagian dari latihan yang telah selesai meliputi:

##### **1. Mengadakan Rapat**

Seorang peneliti yang baik sebagian besar memenuhi komitmennya seperti yang ditunjukkan oleh pengaturannya. Ini termasuk mengatur, di samping hal-hal lain, mengadakan pertemuan dengan para guru.

2. Melakukan banyak percakapan

Diskusi lapangan dapat dikenali dengan menguraikan pertemuan para guru dalam ujian. Pertemuan yang diuraikan dibuat khusus untuk memeriksa masalah yang terkait dengan upaya peningkatan dalam pengalaman yang lebih maju.

#### **4. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor**

Kepala madrasah adalah seorang staf sekolah yang bertanggung jawab atas semua kegiatan sekolah. Dia didukung dan bertanggung jawab penuh untuk mencari tahu semua latihan pembelajaran di lingkungan madrasah yang dipimpinnya, namun berbagai perkembangan, keadaan iklim madrasah dengan kondisi dan hubungannya dengan wilayah sekitarnya juga merupakan komitmennya.

Hal ini diperkuat oleh ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadits yang menyertainya: Dalam Islam, kemampuan supervisi dapat diungkap dalam Al-Qur'an surah Ash Shaff ayat 3:

كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ ۝ ۳

Artinya “Amal besar kebencian disisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan.”  
(Dapartemen Agama, 2002: 273)

Wahjosumidjo menggambarkan Kepala Madrasah sebagai guru penolong yang dipercayakan untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakannya pengalaman guru dan keguruan, atau di mana ada hubungan antara guru yang memberi dan siswa sebagai penerima pembelajaran.

Dukungan dan pemikiran kreatif yang mengarah pada perkembangan dan kemajuan baru madrasah merupakan komitmen dan komitmen kepala madrasah. (Wahjosumidjo, 2002: 45).

#### **5. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi adalah sesuatu yang penting dan harus dimiliki oleh setiap guru dalam tugasnya dapat menumbuhkan energi yang membuat Anda merasa bahagia dan bersemangat untuk belajar bagi siswa motivasi dikaitkan dengan berbagai kontribusi dalam Aktivitas, misalnya keinginan untuk mencapai sesuatu berdasarkan tujuan tertentu. , kecenderungan, kebutuhan dan keinginan tertentu. McDonald dalam Tabrani, Kusnidar dan Arifin mengartikan, bahwa motivasi adalah produksi energi dalam diri seseorang yang digambarkan dengan munculnya tanggapan dan sentimen untuk mencapai tujuan normal (Tabrani, 1994: 100).



## **6. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Penelitian McClelland juga menunjukkan bahwa para manajer dapat memperluas kebutuhan pencapaian bawahan mereka untuk mengukur tingkat kebebasan, meningkatkan kesadaran mereka akan harapan dan kemandirian orang lain, terus-menerus melakukan tugas yang benar-benar menguji dan mengakui serta memberikan prestasi tinggi.

Indikator Motivasi kerja menurut Sedarmavanti, yaitu : a. Gaji

Gaji merupakan salah satu variabel yang sangat mempengaruhi motivasi kerja terhadap guru, karena dengan mendapatkan gaji yang mencukupi maka seorang pegawai akan lebih bersemangat untuk kerja sehingga dalam proses belajar mengajar akan lebih produktif. b. Supervisi. Supervisi yang efektif akan sangat berpengaruh dalam suatu organisasi. Karena dalam hal ini supervisor sangatlah memiliki tanggung jawab dalam dalam pencapaian hasil kerja yang secara efektif. c. penghargaan atau Reward Dalam melakukan setiap pekerjaan, penghargaan bagi setiap pegawai yang pekerjaannya baik maka akan mendapat *reward* dari pemimpin maka hal ini adalah satu variabel yang sangat penting bagi para pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja dalam suatu organisasi/perusahaan.

## **C. METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

#### **1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono menyatakan Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik lagi kesimpulannya (Sugiyono, 2005: 57). Populasi dalam penelitian disini adalah seluruh guru dan Mts Tsanawiyah Kecamatan Kualuh Leidong yang berjumlah 30 orang.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/objek itu. Menurut Suharsimi Arikunto populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Suharsimi, 2002: 108).

#### **2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, misalnya hanya keterbatasan dana, waktu dan tenaga

(Muhammad Muhyi, 2018:41). Sampel menurut Suharsemi Arikunto “bagian atau wakil yang diteliti”(Suharsim,2014: 92). Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil populasi itu sendiri. Sampel adalah penarikan dari populasi untuk mewakili seluruh populasi. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian jenis kuantitatif dengan menggunakan metode korelasional. Metode korelasional merupakan metode untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta untuk memahami hubungan antar sifat / karakteristik orang atau etnitas lainnya. Peneliti akan meneliti pengaruh hubungan supervisi Kepala Madrasah tentang motivasi dan kepuasan kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al Hasanah Kecamatan Kualuh Leidong.

Peneliti menggunakan metode ini untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang memiliki hubungan dengan variabel lainnya (Lexy, 2005: 3). Apakah ada perubahan pada suatu variabel tertentu atau tidak, dan apakah variabel tersebut menciptakan perubahan variabel lainnya, dimana variabel supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja mempengaruhi di Madrasah Tsanawiyah kecamatan Kualuh Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### **3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel dimana variabel terikatnya adalah Supervisi sedangkan variabel bebasnya adalah Motivasi kerja. Berdasarkan kajian teori terdahulu dapat dikemukakan defenisi Operasional dua varaibel dalam penelitian adalah.

#### **1. Supervisi Kepala Madrasah**

Supervisi adalah pembinaan berupa bimbingan atau tuntunan kearah perbaikan situasi pendidikan yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan untuk meningkatkan mutu dan kualitas pengajaran. Untuk menjadi supervisor yang baik kepala madrasah harus memiliki kompetensi sebagai berikut: (1) Mendorong. (2) Mengkoordinasikan, (3) Membimbing perkembangan guru (Sumarto, 2020: 34).

#### **2. Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Ada

beberapa aspek dan Indikator Motivasi Kerja, aspek-aspek Motivasi Kerja ini akan dijadikan alat ukur untuk mengukur variabel Motivasi kerja guru, dimana dalam melakukan aktivitas kegiatan proses belajar mengajar, diantaranya berupa: (1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya, (2) Prestasi kerja melakukan pekerjaan sebaik-baiknya, (3) Peluang untuk maju keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan (Reza, 2017: 229)

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Variabel Supervisi

<b>Teori</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Item</b>	<b>Jumlah Butir</b>
Menurut Boardman, Douglass dan Bent	Supervisi	1. Mendorong	1,2,3,4	4
		2. Mengkoordinasikan	5,6,7,8,9,10	6
		3. Membimbing perkembangan guru	11,12,13,14, 15,16	6
		Jumlah		16

Tabel 2. Kisi-kisi instrumen Variabel Motivasi Kerja

<b>Teori</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Item</b>	<b>Jumlah</b>
Menurut Teori Robert	Motivasi Kerja	1. kebutuhan akan kekuasaan	1,2,3,4,5,6	6
		2. kebutuhan untuk berprestasi	7,8,9,10,11,12,13	7
		3. kebutuhan akan afiliasi	14,15,16,17,18,19,20	7
Jumlah				20

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Ridwan mendefinisikan metode pengumpulan data sebagai teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.

Pelaksanaan Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan teknik :

##### **1. Angket**

Angket merupakan kumpulan dari pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang atau yang disebut responden (Suharsimi, 2014: 101). kusioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Sugiyono Mengemukakan Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Peneliti menggunakan kusioner untuk mengukur motivasi kerja guru dengan Supervisi kepala Madrasah. Angket disusun berdasarkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengukuran motivasi kerja dan supervisi Kepala Madrasah, agar penyusunan instrument menjadi lebih mudah, dan dibawah ini ada beberapa kisi-kisi instrument masing-masing variabel.

**Tabel 3. Penyetoran Angket Supervisi Kepala Madrasah, dan Motivasi Kerja**

Jawaban	Skor Pernyataan Positif	Skor Pernyataan Negatif
Selalu	4	1
Sering	3	2
Kadang-Kadang	2	3
Tidak Pernah	1	4

##### **2. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah variabel berupa catatan, surat kabar, transkrip buku, notulensi rapat, agenda, gambar, dan sebagainya. Dokumentasi merupakan salah satu teknis pengumpulan data. Metode dokumentasi yakni teknik pengumpulan data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, dan lain-lain. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan topik penelitian misalnya daftar presensi guru, program pembinaan guru, jadwal piket, dan lain-lain. Dalam penelitian ini penulis akan mengumpulkan tabel presensi guru, murid, daftar

inventaris sarana dan prasarana, profil sekolah dan lain-lain. Metode pengambilan data yang digunakan adalah metode sampel dan populasi.

## 6. Teknik Analisa Data Penelitian

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah kemampuan alat ukur untuk mengukur secara tepat keadaan yang akan diukur (Purwanto, 2008: 196-197). Uji validitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. Kuesioner ini berisi 16 butir pertanyaan mengenai supervisi kepala madrasah dan 20 butir pertanyaan mengenai Motivasi kerja. Sebelum perangkat peneliti digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan reabilitas butir angket tersebut.

Ghozali menyatakan bahwa uji Validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji coba dilakukan disekolah lain yang memiliki karakteristik sama karena populasi yang ada tidak mencukupi untuk dilakukan uji coba. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan kepada guru disekolah tersebut sebagai responden uji kepada guru diluar sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan hasil dari guru di Mts Al-Hasanah. Setelah dilakukan pengisian kuesioner secara keseluruhan, maka data akan diolah dengan menggunakan aplikasi *Microsoft Excel* dan SPSS dengan melakukan uji korelasi dengan taraf signifikansi 5% dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \dots\dots\dots$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- N = jumlah responden
- $\sum X$  = jumlah skor butir tes
- $\sum Y$  = jumlah skor total
- $\sum X^2$  = jumlah kuadrat skor butir tes
- $\sum Y^2$  = jumlah kuadrat skor total
- $\sum XY$  = jumlah hasil kali skor X dan Y

Koefisien korelasi dikonsultasikan dengan indeks koefisien korelasi sebagai berikut:

0,800-1,000 : sangat tinggi

0,600-0,800 : tinggi

0,400-0,600 : cukup

0,200-0,400 : rendah

0,000-0,200 : sangat rendah

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan untuk variabel Supervisi Kepala Sekolah (X) butir yang gugur adalah butir nomor 1 dan terpakai untuk penelitian sebanyak 16 butir. Sedangkan untuk variabel Motivasi Kerja (Y) butir yang gugur adalah butir nomor 5, 6, 9, 11, 14, 19 dan terpakai untuk penelitian sebanyak 20 butir

## **D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Data Penelitian**

Data yang terkumpul dari hasil penelitian di lapangan ada dua jenis yaitu : data Supervisi Kepala Madrasah (X) dan data Motivasi kerja guru (Y). Berdasarkan hasil analisis statistik dasar, rangkuman deskripsi data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

#### **1. Data Variabel Supervisi Kepala Madrasah (X)**

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel Supervisi Kepala Madrasah (X) sebesar 61,23; nilai tengah (*median*) sebesar 60; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 58, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 3,954; varians (*variance*) sebesar 15,833, sedangkan data terendah (*minimum*) dan tertinggi (*maksimum*) masing-masing sebesar 56 dan 70, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentangan dari 56 sampai 70.

#### **2. Data Variabel Motivasi kerja guru (Y)**

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 di atas diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel Motivasi kerja guru (Y) sebesar 66,40; nilai tengah (*median*) sebesar 67; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 70, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 4,304; varians (*variance*) sebesar 18,524; sedangkan data minimum dan maksimum masing-masing sebesar 60 dan 73, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentang dari 60 sampai 73.

## **E. PENUTUP**

## **Kesimpulan**

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Sebaran skor Supervisi Kepala Madrasah (X) sebanyak 12 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 6 orang (20 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor Supervisi Kepala Madrasah umumnya berada di rata-rata.
2. Sebaran skor Motivasi kerja guru (Y) sebanyak 12 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 6 orang (20 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Motivasi kerja guru umumnya berada di atas rata-rata.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan koefisien korelasi antara variabel Supervisi Kepala Madrasah (X) dengan Motivasi kerja guru (Y) sebesar 0,623 dengan demikian hubungan keduanya tergolong cukup kuat. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 3,870$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,042$ . Oleh karena  $t_{hitung} (3,870) > t_{tabel} (2,042)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Supervisi Kepala Madrasah dengan Motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al Hasanah Kecamatan Kualuh Leidong.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Meskipun Motivasi kerja guru sudah berkategori baik, namun menurut hemat peneliti perlu terus ditingkatkan. Hal ini mengingat Motivasi kerja guru ini memiliki peran dan fungsi staregis guna meningkatkan Motivasi kerja guru di Yayasan Pendidikan Nurul Islam.
2. Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Hasanah Kecamatan Kualuh Leidong agar lebih proaktif dan senantiasa memberikan pembinaan terhadap Motivasi kerja guru mengingat adanya motivasi kerja yang tinggi akan mendorong guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya penuh dengan dedikasi yang tinggi sehingga diharapkan akan memberi dampak pada peningkatan kerjanya termasuk di madrasah untuk masa-masa yang akan datang.

## **F. DAFTAR PUSTAKA**

A .Suharsimi. 2004. *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: Asdi Mahastya.

- Abdillah, Hidayat Rahmat. 2019. *Ilmu Pendidikan Konsep, Teori dan Aplikasinya*. Medan: LPPPI.
- Aedi Nur. 2014. *Pengawasan Pendidikan: Tinjauan Teori dan Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Akbar Ali, Usman Husaini. 2003. *Pengantar Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto Suhaimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto Suharsimi. 2002. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Burhanuddin. 1994. *Analisis Adminitrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* Jakarta: Rineka Cipta
- Burhanudin. 2006. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Era Otonomi Pendidikan*. Malang
- Daryanto. M. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta; Rineka Cipta
- Margono. S. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Mataheru. F, Sahertian. P. A. 1981. *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Muhyi Dr. Muhammad, dkk. 2018. *Metode Penelitian*. Surabaya Adi Buana University Press.
- Mulyasa E. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purwanto Ngalim. 2012. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Rosda.
- Purwanto Ngalim. 2017. *Administasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purwanto. *Metodologi kuantitatif untuk psikolog dan pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.