

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan masyarakat sangat bergantung pada kondisi pendidikan masyarakatnya sebagai potensi pendidikan di wilayah tersebut. Sifatnya mutlak dalam kehidupan, baik dalam kehidupan seseorang, keluarga, maupun bangsa dan negara. Pendidikan merupakan unsur penting dalam mewujudkan kemajuan suatu bangsa, karena maju mundurnya bangsa sangat ditentukan pendidikan bangsa itu sendiri. Maka dapat dikatakan bahwa pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kemampuan setiap individu, mendorong kemajuan masyarakat dan bangsa karena dengan pendidikan yang ditempuh memungkinkan seseorang atau pihak tertentu untuk mampu berkembang secara wajar dalam aspek sosial, ekonomi, industri dan sebagainya.<sup>1</sup>

Pendidikan bagi kehidupan manusia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat, tanpa pendidikan sama sekali mustahil satu kelompok manusia dapat hidup berkembang sejalan dengan aspirasi (cita-cita) untuk maju, sejahtera dan berbahagia menurut konsep pandangan hidup mereka.<sup>2</sup> Sehingga sepatutnya pendidikan benar-benar dijaga kualitasnya agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten dalam berbagai situasi dan kondisi di masyarakat. Sebab bangsa yang maju dan berkembang adalah bangsa yang baik pendidikannya, sementara bangsa yang hancur adalah bangsa yang tidak memperdulikan pendidikan masyarakatnya.<sup>3</sup>

Dikarenakan hal tersebut di atas, maka sistem pendidikan nasional harus didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan profesional. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka guru dan tenaga kependidikan di sekolah akan dapat menghasilkan kinerja yang bagus, berkualitas dan produktif untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Hal yang perlu disadari sepenuhnya adalah peningkatan kualitas komponen *human resource* yaitu guru dan tenaga kependidikan lainnya secara langsung maupun

---

<sup>1</sup>Abdul Rahmat, *Pengantar Pendidikan (Teori, Konsep dan Aplikasi)*, (Jakarta: Ideas Publishing, 2014), 9.

<sup>2</sup>Abdul Aziz Hasibuan, *Landasan Pendidikan*, (Ciputat: Haja Mandiri, 2018), 3.

<sup>3</sup>Suhendi Syam, dkk., *Pengantar Ilmu Pendidikan*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 2.

tidak langsung akan berpengaruh pada kualitas proses pembelajaran di sekolah. Sebab komponen materiil seperti alat pelajaran, alat peraga, laboratorium dan sebagainya tidak akan bermanfaat tanpa adanya manusia yang mampu menggunakannya secara tepat dalam proses belajar mengajar.<sup>4</sup>

Kinerja guru merupakan faktor penentu kualitas pendidikan yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas lulusan. Kinerja guru yang dimaksud disini adalah unjuk kerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya terutama sebagai seorang pendidik. Kinerja guru juga merupakan hasil usaha seorang guru yang telah dicapai melalui kemampuan dan perbuatan pada situasi tertentu.<sup>5</sup> Kualitas kinerja guru dapat dilihat dari kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan berkomunikasi. Maka dari itu, kinerja guru yang rendah sangat berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik, dan apabila kinerja guru baik, prestasi belajar peserta didik juga akan baik. Jadi prestasi belajar peserta didik tidak pernah terlepas dari kinerja guru.<sup>6</sup>

Namun demikian, secara empiris fakta di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua kinerja guru di Indonesia berkualitas dan berkompeten pada saat menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Setidaknya ada tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utama mengajar, yaitu: rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, kurang kemahiran dalam mengelola kelas, rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, rendahnya motivasi berprestasi, kurang disiplin, rendahnya komitmen profesi, serta rendahnya kemampuan manajemen waktu.<sup>7</sup>

Rendahnya kinerja guru di Indonesia disebabkan oleh banyak hal. Musfah dalam bukunya berjudul “Peningkatan Kompetensi Guru” mengungkapkan sejumlah temuan yang mengindikasikan lemahnya kinerja guru di Indonesia. Menurutnya, di lapangan masih terdapat banyak guru yang belum memenuhi standar kompetensi sebagaimana yang diharapkan. *Pertama*, guru tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan mengelola peserta didik. Misalnya

---

<sup>4</sup>Ahmad Suriansyah, dkk., *Profesi Kependidikan Perspektif Guru Profesional*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015), 145.

<sup>5</sup>Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016), 6.

<sup>6</sup>Nanda Ameliyany, *Pengelolaan Kelas dan Kinerja Guru*, (Lhokseumawe: Unimal Press, 2019), 2.

<sup>7</sup>Lailatussaadah, *Upaya Peningkatan Kinerja Guru*, (Jurnal Intelektualita: Vol. 3, No. 1, 2015), 19.

banyak kasus guru memberikan hukuman yang berlebihan terhadap peserta didiknya bahkan sampai melukai. *Kedua*, Kepribadian guru masih labil. Misalnya, guru menodai peserta didiknya sendiri, sehingga guru semacam ini sulit dijadikan teladan oleh para peserta didik dan masyarakat. *Ketiga*, kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat masih rendah. Misalnya, guru tidak mampu menulis karya ilmiah sebagai bagian komunikasi dengan masyarakat, dan hubungan guru dan peserta didik serta masyarakat sehingga guru tidak mengetahui problem yang dihadapi peserta didiknya, apalagi masyarakat sekitarnya. *Keempat*, penguasaan guru terhadap mata pelajaran masih dangkal. Misalnya, guru kesulitan dalam menerapkan materi pelajaran yang diajarkan dengan kehidupan peserta didiknya sehari-hari.<sup>8</sup>

Temuan tersebut menunjukkan bahwa rendahnya kinerja guru, juga dapat dilihat dari nilai kompetensi guru dalam penguasaan materi pelajaran serta kemampuan dan keterampilan dalam mengelola kelas. Rendahnya kompetensi guru, pada akhirnya akan berpengaruh pula pada rendahnya kinerja guru sekolah di Indonesia. Kinerja guru mencerminkan *performance* seorang guru dalam hal prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan pendidikan.<sup>9</sup> Kualitas kinerja guru banyak dipengaruhi faktor dari dalam maupun dari luar diri guru. Faktor yang berasal dari dalam misalnya profesionalisme guru dan motivasi berprestasi guru, sedangkan faktor yang berasal dari luar misalnya kepemimpinan dan pemberian motivasi oleh Kepala Madrasah, fasilitas kerja, supervisi oleh Kepala Madrasah dan lain-lain.

Sebagaimana dipahami bahwa masalah profesi akan selalu ada dan terus berlanjut seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu supervisi akademik yang dilaksanakan oleh Kepala Madrasah menjadi hal yang penting dan sangat dibutuhkan oleh guru secara berkesinambungan. Gaya kepemimpinan termasuk di dalamnya supervisi oleh Kepala Madrasah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kualitas mutu sekolah. Oleh karena itu, Kepala Madrasah bertanggung jawab penuh terhadap kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga

---

<sup>8</sup>Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015), 42

<sup>9</sup>Dedi Rianto Rihadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010), 4.

kependidikan, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.<sup>10</sup>

Kepala Madrasah selaku supervisor harus mampu memimpin dan mengevaluasi kinerja guru yang dipimpinnya. Kepala Madrasah hendaknya mampu mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Peranan Kepala Madrasah dalam mencapai tujuan pendidikan ditentukan pula oleh kualitas kepemimpinan Kepala Madrasah. Untuk mewujudkan budaya mutu guru, maka kualitas Kepala Madrasah sangat memegang peranan penting. Oleh karena itu, seorang Kepala Madrasah dituntut harus mampu menguasai manajemen kepemimpinan.<sup>11</sup>

Jika supervisi dilaksanakan oleh Kepala Madrasah, maka Kepala Madrasah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>12</sup> Maka dari itu, supervisi merupakan salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui kegiatan yang dilakukan oleh supervisor pendidikan.

Pentingnya pelaksanaan supervisi akademik juga untuk meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui proses pembelajaran yang baik. Supervisi akademik hendaknya rutin dilaksanakan di sekolah sebagai salah satu kegiatan yang dipandang positif.<sup>13</sup> Kepala Madrasah juga harus mampu dalam menyusun program sekolah, menata organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan, dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal.<sup>14</sup> Selain adanya supervisi dari Kepala

---

<sup>10</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2019), 25.

<sup>11</sup>Abdul Rahmat dan Syaiful Kadir, *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), 64.

<sup>12</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2019), 111.

<sup>13</sup>Hamdani, *Strategi Belajar Mengajar*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), 130.

<sup>14</sup>Yusuf Hadiwijaya, *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, (Medan: Perdana Publishing, 2013), 220.

Madrasah, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerjanya. Diasumsikan bahwa pada saat guru memiliki motivasi berprestasi yang baik, maka guru akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Motivasi Guru merupakan dorongan yang ada pada guru untuk mencapai tujuan. Dorongan yang ada dalam diri guru biasanya dipengaruhi oleh keadaan organisasi sekolah maupun internal dirinya sendiri. Dalam hal ini Kepala Madrasah harus dapat menciptakan dan menjaga situasi motivasi yang ada pada guru utamanya dalam organisasi sekolah agar dapat selalu bekerja dengan semangat tinggi serta berdedikasi guna tercapainya tujuan pendidikan yang maksimal.<sup>15</sup>

Kepala Madrasah sebagai supervisor harus mampu menggerakkan guru dalam memahami faktor motivasi berprestasi sedemikian rupa sehingga menjadi daya pendorong kinerja yang efektif. Sebab motivasi berprestasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seorang guru, utamanya pada saat guru harus bekerja sama.<sup>16</sup> Motivasi yang baik dan tinggi ini hanya akan muncul dari diri seorang guru, pada saat guru mempunyai kesadaran akan tugas-tugasnya yaitu dalam hal merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Salah satu tugas penting dari Kepala Madrasah adalah menyalurkan motivasi guru secara efektif untuk mencapai tujuan dan sasaran pendidikan yang telah ditetapkan sekolah.<sup>17</sup>

Madrasah Tsanawiyah sebagai suatu bentuk lembaga pendidikan Islam, diyakini memiliki peran dan keterlibatan langsung dalam pelaksanaan, kesuksesan dan berhasilnya program pemberdayaan dan peningkatan kualitas pendidikan masyarakat. Madrasah juga dituntut dapat mengantisipasi masa depan umat Islam yang akan berhadapan berbagai ideologi dan tantangan dalam era globalisasi. Dari hasil wawancara awal dengan Kepala Madrasah diketahui motivasi guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kudus 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.

---

<sup>15</sup>Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'i, *Dasar-dasar Manajemen Mengoptimalkan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*, (Medan: Perdana Publishing, 2016), 127.

<sup>16</sup>Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), 62.

<sup>17</sup>Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'i, *Dasar-dasar Manajemen Mengoptimalkan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*, (Medan: Perdana Publishing, 2016), 128.

Maka agar tujuan Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kudus tercapai, diperlukan guru atau tenaga pendidik yang memiliki motivasi tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Guru Madrasah Tsanawiyah yang memiliki motivasi tinggi akan mampu memperlihatkan segenap potensi yang dimilikinya untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu diperlukan supervisi dan perhatian dari Kepala Madrasah untuk terus memberikan motivasi kepada para guru sehingga akan tercipta kinerja yang baik dan tujuan sekolah dapat tercapai.

Penelitian ini didasarkan pada *research gap* dari hasil temuan penelitian terdahulu yang belum konklusif, sehingga masih terdapat peluang bagi peneliti untuk meneliti kembali pada bidang yang sama. Hasil penelitian Khairussaleh,<sup>18</sup> Nina Marlina,<sup>19</sup> dan Rosmeri BR Tarigan<sup>20</sup> menyatakan bahwa supervisi akademik berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun demikian, menurut Lisbet Hutajulu<sup>21</sup> menyebutkan supervisi tidak memiliki andil penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru, sehingga adanya supervisi belum tentu berpengaruh pada meningkatnya kinerja guru. Kemudian penelitian Meva Ariyanti<sup>22</sup> dan Nashriyah<sup>23</sup> menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian kinerja guru memberikan pengaruh terhadap kualitas pembelajaran. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas

---

<sup>18</sup>Khairussaleh, *Pengaruh Supervisi Kelompok dan Komunikasi Interpersonal Pengawas Terhadap Kinerja Guru PAI dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Kota Salatiga Tahun 2017)*. (Tesis: IAIN Salatiga, 2017).

<sup>19</sup>Nina Marlina, *Pengaruh Supervisi Akademik dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. (Tesis: UMK Kudus, 2020).

<sup>20</sup>Rosmeri BR Tarigan, *Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Melalui Motivasi Berprestasi Sebagai Mediasi Terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan)*, (Tesis, Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, 2022).

<sup>21</sup>Lisbet Hutajulu, *Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru pada SMP Negeri 36 Medan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, (Tesis: Universitas HKBP Nommensen Medan, 2018).

<sup>22</sup>Meva Ariyanti, *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, (Tesis: Universitas Terbuka Jakarta, 2016).

<sup>23</sup>Nashriyah, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di Yayasan Perguruan Karya Sembawa Kabupaten Banyuasin*, (Tesis: Universitas Tridinanti Banyuasin, 2020).

pembelajaran adalah dengan memberikan motivasi serta supervisi khususnya dalam kinerja guru. Hal ini yang memperkuat penelitian ini dikarenakan masih terdapat *research gap* dari penelitian terdahulu.

Oleh karena itu, kualitas proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru. Maka usaha meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran perlu mendapat perhatian dari penanggung jawab sistem pendidikan. Peningkatan ini akan berhasil apabila dilakukan oleh guru dengan kemauan dan usaha mereka sendiri. Namun seringkali guru masih memerlukan bantuan dari orang lain karena belum memahami jenis, prosedur dan mekanisme memperoleh berbagai sumber yang diperlukan dalam usaha meningkatkan kemampuan guru. Adanya supervisi tentu akan memberikan bantuan kepada guru dalam merencanakan dan melaksanakan peningkatan profesional guru dengan memanfaatkan sumber yang tersedia.<sup>24</sup> Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, *fenomena gap* dan *research gap* sebagaimana tersebut diatas, maka peneliti mengambil judul tesis yakni, **“Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Mediasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kabupaten Kudus”**.

## B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan intisari permasalahan yang diajukan pada penelitian ini, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah supervisi akademik berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kudus?
2. Apakah supervisi akademik berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kudus?
3. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kudus?
4. Apakah supervisi akademik berpengaruh terhadap kinerja guru dengan motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kudus?

## C. Tujuan Penelitian

Berangkat dari permasalahan yang diajukan peneliti, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

---

<sup>24</sup>Soetjipto dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 230.

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel supervisi akademik terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kudus.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel supervisi akademik terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah Tsanawiyah di Negeri Kabupaten Kudus.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kudus.
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel supervisi akademik terhadap kinerja guru dengan motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kudus.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Hasil penelitian bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan merupakan bentuk manfaat secara teoritis. Sedangkan manfaat praktis yaitu manfaat yang diperoleh berbagai pihak untuk memperbaiki kinerja, terutama bagi lembaga, guru, peserta didik, dan peneliti. Adapun mengenai manfaat teoritis dan praktis secara terperinci meliputi:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah untuk memberikan informasi ilmu pengetahuan tentang manajemen pendidikan melalui kajian supervisi akademik dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru serta usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dalam dunia pendidikan khususnya di tingkat Madrasah Tsanawiyah. Selain itu, diharapkan dapat menambah bahan kajian penelitian lainnya dalam bidang manajemen pendidikan.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Kepala Madrasah sebagai supervisor, bisa mengambil manfaat dari hasil penelitian ini, dan mereka bisa melakukan supervisi akademik terhadap guru dengan lebih baik lagi sehingga dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja para guru, yang pada gilirannya mampu meningkatkan mutu pendidikan khususnya di Madrasah Tsanawiyah.
- b. Bagi guru, diharapkan meningkatkan kinerjanya untuk menjadi guru yang profesional yaitu guru mampu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi

hasil pembelajaran. Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik peserta didik di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

- c. Bagi penulis, menambah wawasan dalam bidang pendidikan sehingga mengetahui bagaimana pengaruh supervisi akademik dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru di MTs Negeri di Kabupaten Kudus sebagai bekal pengalaman pada masa yang akan datang.

### E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jenis proposisi yang dirumuskan sebagai jawaban tentatif atas suatu masalah dan kemudian diuji secara empiris. Sebagai suatu jenis proposisi, umumnya hipotesis menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel yang di dalamnya pernyataan-pernyataan hubungan tersebut telah diformulasikan dalam kerangka teoritis.<sup>25</sup> Selain itu, hipotesis merupakan elemen penting dalam penelitian ilmiah, khususnya penelitian kuantitatif. Hipotesis yang dirumuskan harus bisa menjawab masalah penelitian, sehingga antara hipotesis dan rumusan masalah terlihat keterkaitannya secara konsisten. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sbb:

1. Pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kudus

Kinerja guru dalam pembelajaran adalah kesanggupan atau kecakapan para guru menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran.<sup>26</sup> Temuan penelitian Nina Marlina menunjukkan bahwa supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini juga didukung oleh temuan penelitian Rosmeri BR Tarigan yang menyatakan bahwa supervisi akademik pengawas mempengaruhi positif maupun krusial bagi kinerja guru. Berdasarkan hasil

---

<sup>25</sup>Yulingga Nanda Hanief dan Wasis Himawanto, *Statistik Pendidikan*, (Sleman: Deepublish Publisher, 2017), 47.

<sup>26</sup>Masrum, *Kinerja Guru Profesional*, (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2021), 31.

penelitian tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kudus.

2. Pengaruh supervisi akademik terhadap motivasi berprestasi guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kudus

Motivasi berprestasi memiliki arti sebagai bentuk usaha dan dorongan yang dilakukan individu untuk mencapai kesuksesan atau kemauan guna melakukan suatu hal sebaik kemampuan yang ada padanya. Motivasi berprestasi ini tentunya akan mendorong diri individu untuk mengefektifkan kapasitas yang dimilikinya, terlepas dari sekedar rasa bangga akan penghargaan orang lain.<sup>27</sup> Oleh karena itu penting dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dalam diri guru. Guru harus selalu berupaya meningkatkan motivasi kerja yang tinggi dalam dirinya dan peran Kepala Madrasah akan besar pengaruhnya dalam membantu guru meningkatkan dan membina motivasi berprestasi kerjanya. Untuk itu peran pimpinan madrasah sangat diperlukan dalam menjalankan supervisi akademik agar motivasi berprestasi kerja para guru meningkat. Temuan penelitian Rosmeri BR Tarigan menyebutkan bahwa supervisi akademik pengawas mempengaruhi positif maupun krusial bagi motivasi berprestasi. Hasil penelitian Khairussaleh juga menyebutkan bahwa supervisi kelompok pengawas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru PAI. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kudus.

3. Pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kudus

Motivasi berprestasi guru yang tinggi dalam bekerja di suatu sekolah akan memberikan dampak positif baik bagi individu maupun organisasi atau sekolah, begitu pula sebaliknya. Adanya motivasi berprestasi yang tinggi dapat meningkatkan hasil kerja atau kinerja guru, manajemen sekolah dalam konteks

---

<sup>27</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2017), 134.

ini harus memberikan jalan terbaik, dengan lebih memperhatikan para guru agar mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Motivasi berprestasi yang tinggi pada guru akan membawa dampak positif bagi proses belajar mengajar di sekolah dan meningkatkan daya saing guru.<sup>28</sup> Temuan penelitian Nashriyah menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian Meva Ariyanto juga menyebutkan bahwa motivasi kerja guru terhadap kinerja guru memiliki pengaruh yang positif. Berdasarkan hasil temuan penelitian tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Motivasi berprestasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kudus.

4. Pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kudus

Hasil penelitian Lisbet Hutajulu menyebutkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung variabel supervisi pengawas terhadap kinerja guru dan variabel kepemimpinan Kepala Madrasah dan kinerja guru lebih besar dari nilai pengaruh langsungnya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara supervisi pengawas, kepemimpinan Kepala Madrasah dan kinerja guru. Hasil penelitian Edi Rismawan menyebutkan bahwa kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik eksternal seperti supervisi Kepala Madrasah maupun internal seperti motivasi berprestasi guru. Faktor eksternal seperti supervisi Kepala Madrasah menjadi sangat penting dalam menumbuhkan motivasi dalam diri guru. Apabila para guru merasa nyaman dan terbantu dengan adanya supervisi Kepala Madrasah, maka secara otomatis akan bisa meningkatkan kinerja mengajarnya mulai dari kemampuan merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, dan menguasai bahan pelajaran. Berdasarkan hasil penelitian tersebut,

---

<sup>28</sup>Dendik Surya Wardana, *Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi*, (Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, Vol. 01, No. 01, 2013), 100.

maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Supervisi akademik berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kudus.

#### **F. Ruang Lingkup Penelitian**

Agar tidak menyimpang dari permasalahan dan lebih terarah, maka dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup yakni supervisi akademik, kinerja guru dan motivasi berprestasi guru. Supervisi akademik merupakan salah satu fungsi mendasar dalam keseluruhan program sekolah. Supervisi akademik dilaksanakan untuk membantu guru meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam mengelola pembelajaran, yang mencakup identitas RPP, indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, sumber belajar, media pembelajaran, kegiatan pembelajaran dan penilaian. Adapun kinerja guru adalah kemampuan seseorang guru untuk melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran dan menghasilkan hasil yang memuaskan agar tercapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya dalam suatu unit kerja. Penilaian kinerja mencakup kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi. Sedangkan motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang guru untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terbaik. Motivasi berprestasi guru dipengaruhi oleh motivasi internal dari guru itu sendiri dan motivasi eksternal.

#### **G. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan deskripsi tentang kajian penelitian yang sudah pernah dilakukan seputar masalah yang diteliti. Dengan demikian, penelitian yang akan dilakukan merupakan pengembangan dari penelitian yang sebelumnya, sehingga kajian yang sedang dilakukan bukan merupakan pengulangan atau duplikasi. Berdasarkan telaah yang sudah dilakukan terhadap beberapa sumber kepustakaan, ada beberapa pembahasan mengenai pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai Variabel Mediasi yang sebelumnya telah dibahas, diantaranya dalam table berikut ini:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti/Tahun	Judul	Hasil penelitian
1.	Meva Ariyanti (2016)	<i>Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening</i>	1. komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru 2. motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru 3. komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru
2.	Khairussaleh (2017)	<i>“Pengaruh Supervisi Kelompok dan Komunikasi Interpersonal Pengawas Terhadap Kinerja Guru PAI dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Kota Salatiga)”</i>	1. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Supervisi kelompok pengawas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja 3. Komunikasi interpersonal pengawas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja 4. Supervisi kelompok pengawas berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung melalui variabel motivasi kerja terhadap kinerja 5. Komunikasi interpersonal pengawas berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung

			melalui variabel motivasi kerja terhadap kinerja
3.	Lisbet Hutajulu (2018)	<b><i>Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada SMP Negeri 36 Medan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening</i></b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Supervisi tidak memiliki andil penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Guru yang secara rutin membuat rencana program pembelajaran (RPP) dan melaksanakan proses belajar mengajar yang sesuai dengan satuan pelajaran mengindikasikan bahwa guru tersebut memiliki motivasi kerja yang berdampak pada kinerja guru yang ditandai dengan keberhasilan anak didiknya.</li> <li>motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara supervisi pengawas, kepemimpinan Kepala Madrasah dan kinerja guru.</li> </ol>
4.	Nashriyah (2020)	<b><i>Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di Yayasan Perguruan Karya</i></b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</li> <li>Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi guru</li> <li>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t-statistik</li> </ol>

		<b><i>Sembawa Kabupaten Banyuwasin</i></b>	4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai mediasi
5.	Nina Marlina (2020)	<b><i>Pengaruh Supervisi Akademik dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening</i></b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kinerja guru</li> <li>2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kinerja guru</li> <li>3. Supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</li> <li>4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</li> <li>5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</li> <li>6. supervisi akademik melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</li> <li>7. Kepemimpinan transformasional melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</li> </ol>

<p>6.</p>	<p>Rosmeri BR Tarigan (2022)</p>	<p><b><i>Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Melalui Motivasi Berprestasi Sebagai Mediasi Terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan)”</i></b>.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Supervisi akademik pengawas berpengaruh positif bagi motivasi berprestasi;</li> <li>2. Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh positif pada motivasi berprestasi;</li> <li>3. Supervisi akademik pengawas berpengaruh positif pada kinerja guru;</li> <li>4. Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh positif pada kinerja guru;</li> <li>5. Motivasi berprestasi berpengaruh positif pada kinerja guru,</li> <li>6. Supervisi akademik pengawas maupun kepemimpinan Kepala Madrasah secara bersamaan berdampak pada kinerja guru;</li> <li>7. Motivasi berprestasi memediasi variabel supervisi akademik yang memengaruhi kinerja guru;</li> <li>8. Motivasi berprestasi memediasi terhadap kepemimpinan Kepala Madrasah yang memengaruhi kinerja guru</li> </ol>
<p>7.</p>	<p>Titik Hariyanti (2017)</p>	<p><b><i>Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Tunas</i></b></p>	<p>Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru</p>

		<b><i>Pemuda</i></b>	
8.	M. Didy Syaputra, Makhdalena Sumarno (2020)	<b><i>Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Kemuning Kabupaten Indragiri Hilir</i></b>	Terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi guru baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kemuning Kabupaten Indragiri Hilir.
9.	Endy Eros (2014)	<b><i>Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah</i></b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</li> <li>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</li> <li>3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh Bersama sama terhadap kinerja guru</li> </ol>

10.	Diana Pramesti dan Muhyadi (2018)	<b>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru</li> <li>2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru</li> <li>3. Iklim kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru</li> <li>4. Status sosial ekonomi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru</li> <li>5. Supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja guru dan status sosial ekonomi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru</li> </ol>
-----	-----------------------------------	---	--

Sumber: disarikan dari jurnal penelitian terdahulu yang diolah, 2022

### H. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang dapat diamati. Ada tiga macam cara yang memudahkan kegiatan apa yang diperlukan yaitu: Yang menekankan kegiatan apa yang diperlukan; Yang menekankan bagaimana kegiatan itu dilaksanakan; Yang menekankan pada sifat-sifat statis hal yang didefinisikan.<sup>29</sup> Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Supervisi Akademik

Supervisi akademik adalah usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinyu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Dengan demikian, supervisi akademik ditujukan kepada penciptaan atau pengembangan situasi belajar

---

<sup>29</sup>Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media, 2012), 108.

mengajar yang lebih baik.<sup>30</sup> Sejalan dengan hal itu, untuk dapat mengelola kegiatan belajar mengajar dengan baik, seorang guru paling tidak harus memiliki komponen dasar meliputi: identitas RPP, indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, sumber belajar, media pembelajaran, kegiatan pembelajaran dan penilaian.

## 2. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>31</sup> Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Penilaian kinerja mencakup kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi.

## 3. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang guru untuk memuaskan kebutuhannya dalam rangka meraih prestasi kerjanya. Kebutuhan akan prestasi dipengaruhi oleh daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu, kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.<sup>32</sup> Karakteristik guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistik serta berjuang untuk merealisasikannya, memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko, melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan, mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

---

<sup>30</sup>Lukman Nasution, dkk., *Supervisi Akademik Pengawas (Teori dan Aplikasi Melalui Mutu Pendidikan)*, (Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri, 2020), 3.

<sup>31</sup>Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016), 11

<sup>32</sup>Lukman Nasution, dkk., *Supervisi Akademik Pengawas (Teori dan Aplikasi Melalui Mutu Pendidikan)*, (Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri, 2020), 69.

## I. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada tesis ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan tesis. Sistematika tesis dapat dibagi ke dalam tiga bagian utama, yaitu bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

### 1. Bagian Awal Tesis

Bagian awal tesis terdiri atas: halaman sampul (cover), halaman judul, nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, abstrak, motto, persembahan, pedoman transliterasi, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar tabel, dan daftar lampiran.

### 2. Bagian Isi Tesis

Bagian isi adalah bagian utama tesis. Adapun bagian utama isi tesis terbagi atas bab dan sub bab yaitu sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan. Pada bagian pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis penelitian, ruang lingkup penelitian, penelitian terdahulu dan originalitas penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Pustaka. Pada bab ini terdiri dari deskripsi teori yang berisi pembahasan tentang kajian supervisi akademik, kajian kinerja guru, kajian tentang motivasi kinerja guru. Kemudian membahas tentang perspektif Islam tentang supervisi akademik terhadap kinerja guru dan motivasi berprestasi guru, dilanjut dengan kerangka berfikir penelitian.

Bab III Metode Penelitian. Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang metode penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Agar sistematis, bab metode penelitian meliputi: pendekatan dan jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas, dan analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian. Pada bab ini terdiri dari gambaran hasil penelitian dan analisis data penelitian. Agar tersusun dengan baik diklasifikasikan ke dalam pembahasan mengenai hasil penelitian tentang gambaran obyek penelitian dari gambaran umum di MTs Negeri 1 Kudus dan gambaran umum di MTs Negeri 2 Kudus. Kemudian dengan deskripsi variabel penelitian, uji validitas dan reliabilitas, uji prasyarat analisis. Pengujian hipotesis yang diajukan dilanjutkan dengan pembahasan hasil

penelitian yang telah diperoleh kemudian dikomparasikan dengan hasil penelitian terdahulu.

Bab V Penutup. Bab ini berisi kesimpulan, implikasi teoritis dan saran. Kesimpulan penelitian dikemukakan dari hasil penyelesaian penelitian yang bersifat analisis kuantitatif. Kemudian implikasi teoritis yakni kontribusi berupa hasil penelitian terhadap teori atau penemuan terdahulu. Sedangkan saran berisi solusi untuk mengatasi masalah dan kelemahan yang ada. Saran ini tidak lepas ditujukan untuk ruang lingkup penelitian.

### 3. **Bagian Akhir**

Bagian akhir tesis terdiri atas: daftar pustaka, daftar lampiran yang dipakai untuk menempatkan data atau keterangan lain yang berfungsi untuk melengkapi uraian yang telah disajikan, kemudian hasil pengujian olah data analisis statistik dan terakhir adalah daftar riwayat hidup.

