UPAYA MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA GURU MELALUI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH PADA SMPN 3 MASBAGIK

Akhmad Zaenal Abidin
SMPN 3 Masbagik
abidinahmad@gmail.com

Abstrak

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini diantaranya adalah untuk mengetahui peningkatan motivasi dan kinerja guru melalui supervisi kepala sekolah pada SMPN 3 Masbagik. Subjek dalam penelitian tindakan sekolah ini adalah guru-guru matematika di SMPN 3 Masbagik yang berjumlah 3 orang, yang terdiri dari laki-laki 2 orang dan perempuan 1 orang. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari sampai dengan bulan April pada Semester II tahun pelajaran 2018/2019. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diketahui bahwa pelaksanaan supervisi kepala sekolah terbukti dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Untuk itu pelaksanaan supervisi kepala sekolah dapat selalu dilaksanaan dalam rangka mempertahankan sekaligus meningkatan motivasi dan kinerja guru. Dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah tentu saja perlu dilakukan perencanaan yang terstruktur dan dilaksanakan secara sistematis agar mampu menghasilkan proses supervise yang baik. Dengan adanya pelaksanaan supervisi yang baik diharapkan akan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru guna mendukung pencapaian tujuan pembelajaran yang lebih baik.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Guru, Supervisi Kepala Sekolah

PENDAHULUAN

Menurut UU No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara. Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi menyandang persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam pasal 39 (1) dan (2) dinyatakan bahwa: Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan ketrampilan tertentu. Kemampuan dan ketrampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sector pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil tergantung pada banyak hal, terutama mutu gurunya (H. AR. Tilaar, 2000:104).

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga professional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, serta menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi professional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, dan pemberian insentif yang layak dengan keprofesionalnya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Malayau Hasibuan, 2002: 94). Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri

dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Tugas kepala sekolah selaku pemimpin adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri.

Ada beberapa hal yang menyebabkan meningkatnya kinerja guru, namun penulis mencoba mengkaji masalah supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah. Supervisi dalam hal ini adalah mengenai tanggapan guru terhadap pelaksanaan pembinaan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah yang nantinya berdampak kepada kinerja guru yaitu kualitas pengajaran.

Selain kinerja, motivasi guru dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya juga merupakan hal penting bagi upaya meningkatkan proses pembelajaran yang akan dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang ada. Motivasi kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Pandji Anoraga,2005:35). Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik/mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan/motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Kegiatan mengajar yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerjanya.

Permasalahan yang sering terjadi dalam proses pembelajaran yang dapat berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran adalah terletak pada masalah kinerja dan motivasi guru. Kinerja dan motivasi yang rendah pada guru akan dapat berpengaruh terhadap rendahnya kualitas pembelajaran yang ada di sekolah. Untuk itu perlu upaya yang dapat dilakukan dalam rangka mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerja dan motivasi kerja guru di sekolah. Salah satu upaya yang

dirasakan paling efektif dalam rangka meningkatkan kinerja dan motivasi kerja guru adalah mengoptimalkan peran kepala sekolah melalui supervisi.

Supervisi pendidikan didefinisikan sebagai proses pemberian layanan bantuan profesional kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan proses pembelajaran secara efektif dan efisien" (Ibrahim Bafadal, 2004:46). Dengan adanya pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah diharapkan memberi dampak terhadap terbentuknya sikap professional guru. Sikap professional guru merupakan hal yang amat penting dalam memelihara dan meningkatkan profesionalitas guru, karena selalu berpengaruh pada perilaku dan aktivitas keseharian guru. Perilaku profesional akan lebih diwujudkan dalam diri guru apabila institusi tempat ia bekerja memberi perhatian lebih banyak pada pembinan, pembentukan, dan pengembangan sikap profesional (Made Pidarta, 2002:380).

Kegiatan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru, guru yang puas dengan pemberian supervisi kepala sekolah dan motivasi kerjanya tinggi maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat kinerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerjanya rendah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan kinerja guru menurun.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa Kepala SMP Kabupaten Lombok Timur ditemukan bahwa masih banyak kendala atau persoalan yang berkaitan dengan pelaksanaan supervisi kepala sekolah. Secara umum persoalan tersebut meliputi: kualitas supervisi dari kepala sekolah yang masih tergolong rendah. Padahal tujuan supervisi untuk membantu guru-guru melihat dengan jelas tujuan pendidikan dan berusaha mencapai tujuan pendidikan itu dengan membina serta mengembangkan metode-metode dan prosedur pengajaran yang lebih baik. Selain itu banyak guru kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas/kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Terkait dengan upaya peningkatan kinerja guru di SMPN 3 Masbagik kecamatan Masbagik kabupaten Lobok Timur, pihak Dinas Pendidikan dan

kebudayaan Kabupaten Lombok Timur selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja para guru melalui perhatian terhadap kegiatan-kegiatan supervisi kepala sekolah, perhatian terhadap kesejahteraan guru dan upaya meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah itu. Karena diketahui bahwa perhatian terhadap aspek-aspek tersebut sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru selama ini.

Supervisi kepala sekolah sebagai suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah diharapkan dapat membantu pencapaian tugas dan pekerjaan guru dan pegawai sekolah untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif (M. Ngalim Purwanto, 2004:32). Selain itu melalui supervisi diharapkan dapat mengembangkan efektivitas kinerja guru dalam kaitannya dengan tugas-tugas utama pendidikan (Jones dalam Mulyasa, 2004: 155).

Pengertian Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdikbud 1990:503) kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan atau kemampuan kerja. Dalam sebuah artikel yang diterbitkan oleh lembaga administrasi negara (www.suaramerdeka.com.) merumuskan kinerja merupakan terjemahan bebas dari istilah *Performance* yang artinya adalah prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja.

Menurut Henry Simamora (2001:327) kinerja adalah tingkat pencapaian standar pekerjaan. Sementara Hadari Nawawi (2005:235) menegaskan bahwa kinerja yang diistilahkan sebagai karya adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik fisik / material maupun non material.

Menurut Hani Handoko (2000:86) memberikan pengertian kinerja sama dengan performance yang esensinya adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dan kompetensi yang dimiliki. Dalam kajian yang berkenaan dengan profesi guru, Hani Handoko (2000: 22) memberikan pengertian kinerja sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar-mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat dan teori kinerja guru di atas, bahwa kinerja guru adalah persiapan, pelaksanaan, dan pencapaian guru dalam melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas.

Motivasi

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Panji Anoraga, 2005:35). Menurut Malayu Hasibuan (2002:65), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut G.R. Terry dalam Malayu Hasibuan (2002:145), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Sedangkan menurut Moh. As'ad (2000: 45), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi 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. Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual.

Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan sesuatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong pekerja melakukan usaha menghasilkan barang atau jasa sehingga dapat tercapai suatu tujuan.

Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi adalah suatu aktivita pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif (M. Ngalim Purwanto, 2004:32). Sedangkan Jones dalam Mulyasa, E. (2004:155), supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan

efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan tugas-tugas utama pendidikan.

Menurut Carter, supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran (Peid Sahertian, 2000:17). Supervisi merupakan aktivitas menentukan kondisi/syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Dari definisi tersebut maka tugas kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa dia hendaknya pandai meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan-tujuan pendidikan di sekolah itu semaksimal mungkin dapat tercapai.

Jadi supervisi kepala sekolah merupakan upaya seorang kepala sekolah dalam pembinaan guru agar guru dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian tindakan sekolah merupakan penelitian partisipatoris yang menekankan bahwa adanya tindakan dan refleksi berdasarkan pertimbangan rasional dan logis untuk melakukan perbaikan terhadap suatu kondisi yang nyata, memperdalam pemahaman terhadap tindakan yang dilakukan dan memperbaiki situasi dan kondisi sekolah atau pembelajaran secara praktis (Depdiknas, 2008:11-12).

Kegiatan penelitian tindakan sekolah ini, terdiri atas beberapa tahap, yaitu: 1) Perencanaan; 2) Pelaksanaan; 3) Pengamatan; dan 4) Refleksi. Langkah-langkah penelitian tindakan sekolah

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian tindakan sekolah ini adalah guru-guru matematika di SMPN 3 Masbagik yang berjumlah 3 orang, yang terdiri dari laki-laki 2 orang dan perempuan 1 orang. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari sampai dengan bulan April pada Semester II tahun pelajaran 2018/2019.

Sumber Data

Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini berupa data primer. Adapun penjelasan dari data primer tersebut adalah data primer. Data primer ini merupakan data yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan penyelidikan yang sedang ditangani (Maholtra, 1999).Data ini dikumpulkan secara langsung dari lapangan, yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan dan kuesioner atau chek list.

Untuk mencari data dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan kepada sejumlah guru yang diteliti. Adapun pengamatan dilakukan setiap pagi dalam jangka satu minggu berturut-turut. Ketika dalam melakukan pengamatan dalam siklus pertama belum memenuhi indikator yang telah ditentukan, maka pengamatan dilanjutkan siklus kedua. Dalam melakukan pengamatan peneliti menggunakan chek list jam kedatangan untuk setiapguru yang diamati

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

1. Observasi

   Sutopo, (2006: 76) Observasi berperan partisipasif dilakukan peneliti untuk mengamati dan menggali informasi mengenahi perilaku dan kondisi dan lingkungan peneliti menurut kondisi sesungguhnya. saat penelitian berlangsung maupun sesudahnya. Obseravasi partisipasif yang dilakukan peneliti saat penelitian berlangsung maupun sesudahnya. Observasi dilakukan sebelum, saat, dan sesudah penelitian terutama untuk mengamati kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar di kelas.

2. Wawancara

   Syamsudin dan Damaianti (2006: 239), pengumpulan data untuk PTS, kecuali melalui observasi juga dengan melakukan wawancara. Orang-orang yang diwawancarai adalah guru, siswa dan wali murid. Wawancara ini dilakukan sebelum dan sesudah penelitian.

Indikator Kinerja

Penelitian ini dilaksanakan dalam dua siklus. Sebagai indikator penilaian peningkatan motivasi dan kinerja guru yang ada di SMPN 3 Masbagik Kabupaten Lombok Timur dapat dilihat dari :

1. Motivasi :
    a. Tekun menghadapi tugas
    b. Ulet menghadapi kesulitan
    c. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
    d. Lebih senang bekerja mandiri
    e. Cepat bosan pada tugas yang rutin
    f. Dapat mempertahankan pendapatnya
    g. Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini
    h. Senang mencari dan memecahkan masalah (Sardiman, 2005:83)
2. Kinerja :
    a. Penyusunan rencana pembelajaran
    b. Pelaksanaan interaksi belajar-mengajar
    c. Penilaian prestasi belajar peserta didik
    d. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
    e. Pengembangan profesi
    f. wawasan kependidikan
    g. Penguasaan bahan kajian akademik (sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. (Standar Kompetensi Guru Direktorat Tenaga Kependidikan 2003)

Dari hasil indicator kinerja tersebut, untuk dapat melihat keberhasilan dari pelaksanaan tindakan dalam penelitian ini maka perlu ditetapkan target pencapaian kinerja. Di mana dalam penelitian ini tindakan supervisi kepala sekolah dikatakan berhasil

Meningkatkan motivasi dan kinerja guru apabila dengan pelaksanaan tindakan tersebut mampu mencapai penilaian motivasi dan kinerja kepala sekolah yaitu 75% dari guru mempunyai penilaian yang baik.

Prosedur Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap-tahap dalam dalam PTS yang disampaikan oleh I.G.A.K. Wardani (2007:2.4) sebagai berikut: (1) merumuskan masalah, merencanakan tindakan dan persiapan (*planning)*, (2) pengenalan tahap awal terhadap penerapan *reward and punishment* (3) penyusunan

rencana tindakan (4) pelaksanaan yaitu implementasi tindakan (5) pengamatan, dan (6) refleksi.

1. Persiapan

   Pada tahap persiapan peneliti memberitahu kepada guru SMPN 3 Masbagik bahwa peneliti akan melakukan kegiatan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS). Penelitian Tindakan Sekolah ini dirancang untuk penyempurnaan atau peningkatan motivasi dan kinerja guru (Susilo, 2007:16). Di dalam prosedur penelitian ini ditekankan pada mekanisme penelitian pihak-pihak yang terkait secara aktif, alat atau instrumen yang digunakan adalah blanko pengamatan atau chek list, kertas, dan jam.

2. Siklus I

   Dalam penelitian ini rencana tindakan yang dilakukan berupa siklus-siklus. Disetiap siklus memuat beberapa langkah untuk menyelesaikan permasalahan. George Boeree, (2008: 63-64) menjelaskan bahwa siklus-siklus dalam penelitian merupakan tahap awal untuk mencoba mengatasi permasalahan.

   a) Perencanaan

      Untuk melaksanakan tindakan dalamperencanaan pada siklus diperlukan rancangan yang dijadikan pedoman peneliti. Sementara yang dipersiapkan peneliti untuk dijadikan pedoman. Dalam penelitian ini perencanaan dilakukan dengan melakukan wawancara kepada kepala sekolah, terkait dengan pelaksanaan penelitian yaitu pelaksanaan suervisi kepela sekolah dalam rangka meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Peneliti dan kepala

      sekolah melakukan kerja sama dalam rangka perencanaan kegiatan supervisi.

      Perencanaan juga dilakukan dengan mempersiapkan antara lain yaitu :

      1) Aspek penilaian motivasi dan kinerja.
      2) Blangko penilaian motivasi dan kinerja
      3) Pedoman observasi wawancara.
      4) Menetapkan jadwal pelaksanaan supervisi.

b) Tindakan

Di dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang diterapkan dalam rangka meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SMPN 3 Masbagik Kabupaten Lombok Timur Tahun Pelajaran 2018/2019 dilakukan baik secara perseorangan maupun secara kelompok. Supervisi perseorangan dilakukan dengan melakukan : 1) kunjungan kelas, 2) percakapan pribadi, 3) kunjungan antar kelas, 4) penilaian sendiri. Sedang teknik supervisi kelompok meliputi : 1) kepanitiaan, 2) kursus, 3) laboratorium kelompok, 4) bacaan terpimpin, 5) demonstrasi pembelajaran, 6) perjalanan staf, 7) diskusi panel, 8) perpustakaan profesional, 9) organisasi profesional, 10) bulletin supervisi, 11) sertifikasi guru, 12) tugas belajar, 13) pertemuan guru.

Supervisi dilakukan oleh kepala sekolah setiap saat pada kelas-kelas terkait motivasi dan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Pelaksanaan supervisi juga dilakukan dengan melakukan diskusi dan memberikan arahan kepada guru terkait dengan permasalahan yang dijumpai pada saat supervisi. Seperti ada kelas yang terlihat sangat ramai dan gaduh. Pada saat itu pula kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru untuk mengatasinya. Selain itu juga apabila terdapat kelas yang ditinggalkan oleh gurunya kepala sekolah juga harus mengarahkan kepada guru piket untuk

segera mengatasinya.

Dari hasil pelaksanaan supervise kepala sekolah tersebut diharapkan kepala sekolah akan dapat melakukan penilaian atau evaluasi terhadap motivasi dan kinerja guru yang sesungguhnya. Supervisi dilakukan tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu. Dalam setiap pelaksanaan supervisi kepala sekolah memberikan penilaian terhadap aspek motivasi dan kinerja sesuai dengan yang telah direncanakan untuk mengetahui penilaian motivasi dan kinerja setiap guru dalam proses pembelajaran.

c) Observasi / Pengamatan

Dalam penelitian ini observasi dilakukan mulai sebelum pelaksanaan tindakan yang ditujukan untuk mengetahui kondisi awal, selama pelaksanaan tindakan dan setelah pelaksanaan supervise terkait dengan penilaian terhadap motivasi dan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Dengan demikian obeservasi dalam penelitian ini dilaksanakan selama proses pembelajaran peneliti mengadakan analisis kelebihan dan kekurangan dari tindakan tersebut. Kekurangan yang ditemukan pada siklus I akan diperbaiki pada siklus berikutnya. Observasi yang dilakukan terhadap guru selama satu minggu pada siklus satu, selalu dievaluasi dan dianalisa terkait dengan motivasi guru dan kinerja guru. Supervisi kepala sekolah dilaksanakan selama satu minggu terhadap semua kegiatan guru yang ada di sekolah, baik kegiatan pembelajaran di kelas maupun kegiatan di luar pembelajaran di dalam kelas.

d) Refleksi

Dari hasil pengamatan terhadap pelaksanaan tindakan pada siklus I, maka perlu dilakukan refleksi apakah pelaksanaan tindakan pada siklus I tersebut mampu mencapai target peningkatan motivasi dan kinerja yang telah ditetapkan yaitu 75% guru mempunyai penilaian terhadap motivasi dan kinerja yag baik. Apabila dalam penilaian masih di bawah target yang ditetapkan, maka perlu dilakukan perbaikan atas pelaksanaan tindakan terhadap siklus I pada siklus berikutnya.

3. Siklus II

a. Perencanaan

Untuk melaksanakan tindakan dalam perencanaan pada siklus II tentu saja didasarkan pada hasil refleksi pada siklus I. Dari hasil observasi atas kekurangan yang ada pada siklus I akan diperbaiki pada siklus II. Untuk itu dalam perencanaan siklus II dalam penelitian ini pada dasarnya hampir sama dengan perencanaan yang ada pada siklus I dan memberikan penambahan terhadap kekeurangan yang ada pada pelaksanaan siklus I.

Untuk perencanaan siklus II secara teknis sama dengan perencanaan siklus I antara lain yaitu :

1) Mempersiapkan aspek penilaian motivasi dan kinerja.
2) Blangko penilaian motivasi dan kinerja
3) Pedoman observasi wawancara.
4) Menetapkan jadwal pelaksanaan supervise
5) Memilih teknik supervisi yang efektif.

b. Tindakan

Di dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang diterapkan dalam rangka meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SMPN 3 Masbagik Kabupaten Lombok Timur Tahun 2018/2019 pada siklus II dilakukan baik secara perseorangan maupun secara kelompok. Supervisi perseorangan dilakukan dengan melakukan beberapa kegiatan : 1) kunjungan kelas, 2) percakapan pribadi, 3) kunjungan antar kelas, 4) penilaian sendiri. Sedang teknik supervisi kelompok meliputi : 1) kepanitiaan, 2) kursus, 3) laboratorium kelompok, 4) bacaan terpimpin, 5) demonstrasi pembelajaran, 6) perjalanan staf, 7) diskusi panel, 8) perpustakaan profesional, 9) organisasi profesional, 10) bulletin supervisi, 11) sertifikasi guru, 12) tugas belajar, 13) pertemuan guru.

Supervisi dilakukan oleh kepala sekolah setiap saat pada kelas-kelas terkait motivasi dan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Pelaksanaan supervisi juga dilakukan dengan melakukan diskusi dan memberikan arahan kepada guru terkait dengan permasalahan yang dijumpai pada saat supervisi. Seperti ada kelas yang terlihat sangat ramai dan gaduh. Pada saat itu pula kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru untuk mengatasinya. Selain itu juga apabila terdapat kelas yang ditinggalkan oleh gurunya kepala sekolah juga harus mengarahkan kepada guru piket untuk segera mengatasinya.

Dari hasil pelaksanaan supervise kepala sekolah tersebut diharapkan kepala sekolah akan dapat melakukan penilaian atau evaluasi terhadap motivasi dan kinerja guru yang sesungguhnya. Supervisi dilakukan tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu. Dalam setiap pelaksanaan

supervisi kepala sekolah memberikan penilaian terhadap aspek motivasi dan kinerja sesuai dengan yang telah direncanakan untuk mengetahui penilaian motivasi dan kinerja setiap guru dalam proses pembelajaran.

c. Observasi / Pengamatan

Dalam penelitian ini observasi dilakukan mulai sebelum pelaksanaan tindakan yang ditujukan untuk mengetahui kondisi awal, selama pelaksanaan tindakan dan setelah pelaksanaan supervise terkait dengan penilaian terhadap motivasi dan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Dengan demikian obeservasi dalam penelitian ini dilaksanakan selama proses pembelajaran peneliti mengadakan analisis kelebihan dan kekurangan dari tindakan tersebut. Kekurangan yang ditemukan pada siklus II akan diperbaiki pada siklus berikutnya dan apabila dengan pelaksanaan supervisi tersebut telah mampu mencapai target motivasi dan kinerja yang ditetapkan yaitu 75% guru mempunyai motivasi dan kinerja yang baik, maka supervisi dalam siklus II akan tetap dipertahankan untuk dapat mempertahankan motivasi dan kinerja guru.

Observasi yang dilakukan terhadap guru selama satu minggu pada siklus satu, selalu dievaluasi dan dianalisa terkait dengan motivasi guru dan kinerja guru. Supervisi kepala sekolah dilaksanakan selama satu minggu terhadap semua kegiatan guru yang ada di sekolah, baik kegiatan pembelajaran di kelas maupun kegiatan di luar pembelajaran di dalam kelas.

d. Refleksi

Apabila dalam pelaksanaannya masih terdapat kekurangan dan target pencapaian motivasi dan kinerja guru belum tercapai, maka perlu adanya langkah perbaikan terhadap pelaksanaan supervisi untuk siklus berikutnya agar dalam penerapannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Dalam penilaian pada siklus ini dilakukan dengan memberikan penilaian secara langsung oleh kepala sekolah terhadap aspek penilaian motivasi dan kinerja guru selama pelaksanaan supervisi. Sehingga kepala sekolah melakukan penilaian setiap aspek motivasi dan kinerja guru yang ada pada saat pelaksanaan supervisi berjalan.

Wardani dkk (2007: 2.32) menjelaskan bahwa melakukan refleksi tidak ubahnya seperti berdiri di depan cermin untuk melihat kembali bayangan kita atau memantulkan kembali kejadian yang perlu dikaji. Untuk itu tahap ini, akan dilakukan validasi data dari pengamatan peneliti dan wawancara. Hasil refleksi I ini akan dijadikan dasar untuk melanjutkan siklus II. Apabila pada siklus I masih ditemukan dalam hal motivasi dan kinerja guru, maka sangat perlu dilanjutkan siklus II.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Kondisi Awal (Pra Siklus)

Dalam penelitian ini sebelum dilakukan tindakan, peneliti perlu terlebih dahulu mengetahui kondisi awal yang ada terkait dengan penilaian terhadap motivasi dan kinerja guru yang ada di SMPN 3 Masbagik Kabupaten Lombok Timur Tahun Pelajaran 2018/2019.

Adapun hasil penilaian kondisi awal motivasi dan kinerja guru yan ada di SMPN 3 Masbagik Kabupaten Lombok Timur Tahun Pelajaran 2018/2019, secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1 Kondisi Awal Penilaian Supervisi Guru

No.	Nama/NIP	Tgl Suvervisi	Hasil	Keterangan
1.	Yam, S.Pd	22 Januari 2019	56	Kurang Baik
2.	Nanik Widyawati, S.Pd	23 Januari 2019	59	Kurang Baik
3.	Juliandi, S.Pd	24 Januari 2019	54	Kurang Baik
Nilai rata-rata			60,4	Kurang Baik

Sumber : Data Ketuntasan Klasikal

Berdasarkan penilaian motivasi pada kondisi awal (pra siklus) dapat diketahui bahwa guru yang mempunyai penilaian motivasi yang cukup baik ada 2 orang atau mencapai 40% dari total guru yang diamati. Sedangkan guru yang mempunyai penilaian motivasi yang kurang baik terdapat 4 guru atau

60% dari total guru yang diamati dalam penelitian ini. Selain itu dapat dketahui bahwa rata-rata penilaian motivasi guru pada kondisi awal (pra siklus) menunjukkan nilai 60,44 atau masuk dalam kategori kurang baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa motivasi guru yang ada di SMPN 3 Masbagik Kabupaten Lombok Timur Tahun Pelajaran 2018/2019.

Sebelum adanya tindakan supervis kepala sekolah masih sangat rendah. Berdasarkan hasil penilaian terhadap kindisi awal terkait dengan penilaian motivasi guru yang masih rendah, maka perlu mendapatkan tindakan untuk dapat meningkatkan motivasi guru. Salah satu upaya yang diterapkan di SMPN 3 Masbagik Kabupaten Lombok Timur Tahun Pelajaran 2018/2019 yaitu dengan melaksanakan supervisi Kepala Sekolah.

Sementera itu hasil penilaian kinerja guru pada kondisi awal (pra siklus) yang ada di SMPN 3 Masbagik Kabupaten Lombok Timur Tahun Pelajaran 2018/2019

2. Siklus I

Dalam siklus I dilaksanakan sebagai bentuk upaya untuk dapat mengatasi masalah rendahnya motivasi dan kinerja guru yang ada di SMPN 3 Masbagik Kabupaten Lombok Timur Tahun Pelajaran 2018/2019. Dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah pada siklus I dilakukan dengan menggunakan teknik supervisi perorangan seperti : 1) kunjungan kelas, 2) percakapan pribadi, 3) kunjungan antar kelas, 4) penilaian sendiri. Sedang teknik supervisi kelompok meliputi : 1) kepanitiaan, 2) kursus, 3) laboratorium kelompok, 4) bacaan terpimpin, 5) demonstrasi pembelajaran, 6) perjalanan staf, 7) diskusi panel, 8) perpustakaan profesional, 9) organisasi profesional, 10) bulletin supervisi, 11) sertifikasi guru, 12) tugas belajar, 13) pertemuan guru.

Supervisi dilakukan oleh kepala sekolah setiap saat pada kelas-kelas terkait motivasi dan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Pelaksanaan supervisi juga dilakukan dengan melakukan diskusi dan memberikan arahan kepada guru terkait dengan permasalahan yang dijumpai pada saat supervisi. Seperti ada kelas yang terlihat sangat ramai dan gaduh. Pada saat itu pula

kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru untuk mengatasinya. Selain itu juga apabila terdapat kelas yang ditinggalkan oleh gurunya kepala sekolah juga harus mengarahkan kepada guru piket untuk segera mengatasinya.

Dari hasil pelaksanaan supervise kepala sekolah tersebut diharapkan kepala sekolah akan dapat melakukan penilaian atau evaluasi terhadap motivasi dan kinerja guru yang sesungguhnya. Supervisi dilakukan tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu. Dalam setiap pelaksanaan supervisi kepala sekolah memberikan penilaian terhadap aspek motivasi dan kinerja sesuai dengan yang telah direncanakan untuk mengetahui penilaian motivasi dan kinerja setiap guru dalam proses pembelajaran.

Dengan adanya pelaksanaan supervise pada siklus I dalam penelitian ini, dapat diketahui hasil observasi kepala sekolah terhadap hasil penilaian motivasi dan kinerja guru pada siklus I. Adapun hasil penilaian motivasi guru pada siklus I secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Penilaian Kinerja Guru pada Siklus I

No.	Nama/NIP	Tgl Suvervisi	Hasil	Keterangan
1.	Yam, S.Pd	23 Januari 2019	69	Kurang Baik
2.	Nanik Widyawati, S.Pd	23 Januari 2019	77	Cukup Baik
3.	Juliandi, S.Pd	24 Januari 2019	65	Kurang Baik
Nilai Rata-Rata			70,4	Cukup Baik

Berdasarkan penilaian motivasi pada siklus I dapat diketahui bahwa guru yang mempunyai penilaian motivasi yang cukup baik ada 1 orang atau mencapai 16 % dari total guru yang diamati. Sedangkan guru yang mempunyai penilaian motivasi yang baik terdapat 2 guru atau 34% dari total guru yang diamati dalam penelitian ini. Selain itu dapat dketahui bahwa rata-rata penilaian motivasi guru pada siklus I menunjukkan nilai 70,4 atau masuk dalam kategori cukup baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa motivasi

guru yang ada di SMPN 3 Masbagik Kabupaten Lombok Timur tahun pelajaran 2018/2019,.

Pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah yang ada di SMPN 3 Masbagik Kabupaten Lombok Timur yang dilakukan dengan supervisi perorangan maupun kelompok dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Terbukti terdapat peningkatan motivasi guru yang dilihar dari penilaian rata-rata motivasi guru semula pada kondisi pra siklus menunjukkan rata-rata penilaian yang kurang baik meningkat menjadi cukup baik..

Meskipun demikian peningkatan motivasi guru setelah dilaksanakn supervisi kepala sekolah pada siklus I belum mampu mencapai target peningkatan kinerja guru sesuai yang ditetapkan yaitu 50% guru mempunyai penilaian kinerja yang baik. Untuk itu dalam pelaksanaan siklus I ini perlu dilakukan evaluasi dan refleksi.

Sementera itu dengan adanya pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang telah dilakukan pada siklus I dapat menunjukkan peningkatan kinerja guru yang ada di SMPN 3 Masbagik Kabupaten Lombok Timur Tahun Pelajaran 2018/2019.

Sebagai bentuk refleksi dalam penelitian ini, masih dibutuhkan perencanaan yang lebih matang untuk menghasilkan supervisi kepala sekolah yang lebih efektif. Selain itu diperlukan adanya koordinasi antara kepala sekolah dengan guru guna meningkatkan efektifitas pelaksanaan supervisi ini. Untuk itu dalam pelaksanaan supervisi ini perlu dilakukan perbaikan pada siklus berikutnya.

3. Siklus II

Dalam siklus II dilaksanakan sebagai bentuk refleksi dari pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang telah dilakukan pada siklus I dalam rangka meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SMPN 3 Masbagik Kabupaten Lombok Timur Tahun Pelajaran 2018/2019.

Dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah pada siklus II pada dasarnya sama dengan apa yang telah dilaksanakan pada siklus I dengan

menggunakan teknik supervisi perorangan seperti : 1) kunjungan kelas, 2) percakapan pribadi, 3) kunjungan antar kelas, 4) penilaian sendiri. Sedang teknik supervisi kelompok meliputi : 1) kepanitiaan, 2) kursus, 3) laboratorium kelompok, 4) bacaan terpimpin, 5) demonstrasi pembelajaran, 6) perjalanan staf, 7) diskusi panel, 8) perpustakaan profesional, 9) organisasi profesional, 10) bulletin supervisi, 11) sertifikasi guru, 12) tugas belajar, 13) pertemuan guru.

Meskipun demikian dalam pelaksanaan supervisi pada siklus II ini dilakukan perencanaan yang lebih matang dengan melibatkan guru dan melakukan koordinasi antara kepala sekolah dengan guru dalam rangka upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Kepala sekolah lebih serius dalam melakukan kegiatan supervisi. Kepala sekolah secara rutin melakukan kunjungan ke masing-masing kelas, melakukan diskusi dengan guru kelas, menanyakan tentang keadaan dan perkembangan kelas yang diasuh masing-masing guru, kepala sekolah juga melibatkan guru-guru dalam aktivitas diluar kelas, dan kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru untuk berupaya mengembangkan kreativitasnya dalam mengajar. Kepala sekolah juga memberikan arahan kepada setiap guru untuk memanfaatkan segala fasilitas dan sumber daya yang ada di sekolah guna mendukung proses belajar yang lebih baik.

Dalam pelaksanaan supervisi pada siklus II ini, kepala sekolah juga menanyakan kepada anak didik dan wali murid tentang kondisi belajar yang ada di kelas masing-masing, selain itu kepala sekolah juga selalu berupaya untuk memberikan dukungan baik fisik maupun mental terhadap semua guru maupun peserta didik dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada para guru untuk menyempaikan aspirasi atau pendapatnya dalam upaya mengembangkan proses belajar di sekolah.

Dengan adanya kegiatan supervise pada siklus II ini, maka dapat diketahui hasil penilaian terhadap motivasi dan kinerja guru di SMPN 3 Masbagik Kabupaten Lombok Timur Tahun Pelajaran 2018/2019.

Adapun hasil penilaian motivasi guru pada siklus II dalam penelitian ini secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Penilaian Kinera Guru pada Siklus II

No.	Nama/NIP	Tgl Suvervisi	Hasil	Keterangan
1.	Yam, S.Pd	25 Maret 2019	84	Cukup Baik
2.	Nanik Widyawati, S.Pd	26 Maret 2019	85	Baik
3.	Juliandi, S.Pd	27 Maret 2019	86	Cukup Baik
Nilai Rata-rata			85	Baik

Sumber : Data Ketuntasan Klasikal

Berdasarkan penilaian motivasi pada siklus II dapat diketahui bahwa guru yang mempunyai penilaian motivasi yang cukup baik ada 1 orang atau 16% dari total guru yang diamati. Sedangkan guru yang mempunyai penilaian motivasi yang baik terdapat 3 guru atau 100% dari total guru yang diamati dalam penelitian ini. Selain itu dapat dketahui bahwa rata-rata penilaian motivasi guru pada siklus II menunjukkan nilai 85% atau masuk dalam kategori Baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa motivasi guru yang ada di SMPN 3 Masbagik Kabupaten Lombok Timur Tahun Pelajaran 2018/2019 pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang dilakukan secara lebik terstruktur terbukti dapat meningkatkan motivasi guru di SMPN 3 Masbagik Kabupaten Lombok Timur Tahun Pelajaran 2018/2019. Dengan hasil penelitian ini terbukti bahwa pelaksanaan supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi guru, kondisi ini dapat dilihat dari penilaian rata-rata motivasi guru semula pada kondisi siklus I menunjukkan rata-rata penilaian yang cukup baik meningkat menjadi baik dan yang semula mempunyai rata-rata penilaian 70,4 meningkat menjadi 85,0

Dari hasil pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang telah dilakukan pada siklus II menunjukkan bahwa terdapat 3 guru atau 100% dari seluruh guru yang diamati dalam penelitian yang sudah mampu menunjukkan motivasi yang baik. Dengan demikian dapat diketahu bahwa target

pencapaian dalam pelaksanaan tindakan pada penelitian ini sudah tercapai. Dimana lebih dari 80% guru telah mampu mendapatkan penilaian kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil evaluasi dari pelaksanaan siklus II pada penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat peningkatan motivasi dan kinerja guru yang ada di SMPN 3 Masbagik Kabupaten Lombok Timur Tahun Pelajaran 2018/2019.. Dimana semula motivasi guru rata-rata pada siklus II ini telah menunjukkan penilaian yang baik. Sementaraiitu kinerja gurudalam siklus II ini juga menunjukkan peningkatan yang cukp signifikan dimanadari hasil penilaian kinerja guru pada siklusII ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru menunjukkan penilaian yang baik.

Dengan demikian dapat dipastikan bahwa pelaksanaan supervisi kepala sekilah yang dilaksanakan secara terencana dan terstruktur akan dapat menghasilkan proses supervisi yang lebih baik. Hal ini terbukti bahwa dengan perencanaan yang lebih matang dan pelaksanaan yang lebih terintergrasi antara guru dan pihak-pihak lain yang terkait dengan segala aktivitas yang ada di sekolah baik di dalam kelas maupun diluar kelas akan dapat menghasilkan proses supervisi yang baik. Dengan proses supervisi yang baik mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Dengan pelaksanaan supervisi kepala

sekolah yang dilaksanakan pada siklus II ini terbukti mampu meningkatkan motivasi guru dan kinerja guru yang baik. Dimana dengan pelaksanaan supervisi

tersebut telah tercapai target pencapaian tindakan dimaka lebih dari 80% guru telah menunjukkan motivasi dan kinerja yang baik.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian tindakan sekolah yang terkait dengan upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang ada di SMPN 3 Masbagik Kabupaten Lombok Timur Tahun Pelajaran 2018/2019 ini, maka dapat ditarik pembahasan bahwa pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang ada di SMPN 3 Masbagik Kabupaten Lombok Timur selama ini belum

dapat dilaksanakan secara efektif. Namun setelah pelaksanaan tindakan ini membuktikan bahwa pelaksanaan supervisi kepala sekolah mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru yang ada di SMPN 3 Masbagik Kabupaten Lombok Timur Tahun Pelajaran 2018/2019. .

Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang dilakukan secara efektif akan dapat meningkatkan movitasi dan kinerja guru yang ada di SMPN 3 Masbagik Kabupaten Lombok Timur Tahun Pelajaran 2018/2019. Hal ini terbukti dari adanya peningkatan penilaian motivasi dan kinerja guru pada saat pra siklus, siklus I dan siklus II.

Adapun peningkatan motivasi kerja guru yang ada di SMPN 3 Masbagik Kabupaten Lombok Timur Tahun Pelajaran 2018/2019 dengan adanya supervisi kepala sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diketahui bahwa pelaksanaan supervisi kepala sekolah terbukti dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Untuk itu pelaksanaan supervisi kepala sekolah dapat selalu dilaksanaan dalam rangka mempertahankan sekaligus meningkatan motivasi dan kinerja guru. Dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah tentu saja perlu dilakukan perencanaan yang terstruktur dan dilaksanakan secara sistematis agar mampu menghasilkan proses supervisi yang baik. Dengan adanya pelaksanaan supervisi yang baik diharapkan akan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru guna mendukung pencapaian tujuan pembelajaran yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Pelaksanaan supervisi kepala sekolah terbukti dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SMPN 3 Masbagik Kabupaten Lombok Timur Tahun Pelajaran 2018/2019.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsini. 2004. *Dasar – dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.

_____.2007. *Penelitian Tindakan Sekolah*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.

Atmodiwiro, Soebagio dan Soenarto Tatosiswanto, 1991. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Semarang: Adhi Waskitho.

Bafadal Ibrahim, 1979. *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*, Jakarta: Rineka Cipta.

Depdiknas RI 2007, *Peraturan No 12 Tentang Kompetensi Kepala sekolah*.Jakarta : Depdiknas

_____2007, *Peraturan Menteri No 13 Tentang Kompetensi Kepala Sekolah*.Jakarta : Depdiknas.

_____2007, *Peraturan Menteri No 19 Tentang Standar Pengelolaan Sekolah/Madrasah*.Jakarta : Depdiknas.

Mulyasa E, 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah. Konsep, Stragtegi, dan Implementasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

_____, 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan MBK*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.