

BAB II LANDASAN TEORI

Pada BAB II Peneliti akan membahas Landasan teori dan hubungan Keterampilan manajerial kepala madrasah, Motivasi Kerja dan Kinerja.

2.1 Kinerja

Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang maenjadi tanggung jawabnya, kinerja guru adalah kemampuan guru tersebut untuk menyelesaikan tugas yang di berikan dengan sebaik-baiknnya. semakin baik guru tersebut melaksanakan tugasnya maka kinerjanya semakin baik.

Menurut Wibowo (2007:4) kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja di lakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah *Performance* atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan dalam prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil unjuk kerja, kinerja adalah *Performance is*

output drives from processes, human or otherwise yaitu: Kinerja adalah hasil proses yang dilakukan manusia August W Smith dalam Mulyasa (2008:318) untuk mengukur kinerja TR Mithcell (dalam Rusman 2009:352) *Performance = Motivation x Ability*

Kinerja adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Usman, (2009:487), Kinerja sama artinya dengan prestasi kerja atau dalam bahasa Inggrisnya disebut *Performance* .kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.

Meskipun mustahil mengidentifikasi kinerja secara universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki oleh kriteria apabila kriteria itu diharapkan bermanfaat bagi penilaian keinerja Henry Simamor (2004:362-363).

Karakteristiknya kriteria kinerja yang baik adalah:

1. Mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya. konsep kehandalan pengukuran mempunyai dua komponen: stabilitas dan konsistensi. Stabilitas menyiratkan bahwa pengukuran kriteria yang dilaksanakan pada waktu yang berbeda haruslah mencapai hasil yang kira-kira serupa. konsistensi menunjukkan bahwa pengukuran kriteria yang dilakukan dengan metode yang berbeda atau orang yang berbeda harus mencapai hasil yang kira-kira sama.
2. Harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka. salah satu tujuan penilaian kinerja adalah evaluasi kinerja anggota organisasi.

jika kriteria semacam itu memberikan skor yang identik kepada semua orang, maka kriteria tersebut tidak berguna untuk mendistribusikan kompensasi atas kinerja, merekomendasikan kandidat untuk promosi, ataupun menilai kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

3. Sensitive terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan. karena tujuan penilaian kinerja adalah untuk menilai efektifitas individu anggota organisasi, kriteria efektifitas yang dipakai dalam system itu haruslah utama di bawah kebijakan pengendalian orang yang sedang dinilai.
4. Dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai. adalah penting agar orang-orang yang kinerjanya sedang diukur merasa bahwa kinerja yang sedang digunakan memberikan petunjuk yang adil dan benar tentang kinerja mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dapat dinilai dari hasil karyanya.

2.1.2 Penilaian Kerja

Pendapat Sutermeister (dalam Usman 2009:488) menyatakan "*we have recognized that employee performance depend on both motivation and ability*".

Kinerja menurut pendapat Simamora (2004:338), penilaian kerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam melihat kinerja seseorang menurut Furtwengler (dalam Mulyasa 2007:126), aspek-aspek yang dapat dijadikan ukuran diantaranya:

- 1) Ketreampilan berkomunikasi, terdiri atas (a) menampilkan gagasan logis dalam bahasa yang mudah dipahami, (b) menyatakan ketidak setujuannya tanpa menciptakan konflik (c) menulis dengan kata-kata yang jelas dan tepat, dan (d) menggunakan bahasa yang goptimis.
- 2) Inisiatif,/Motivasi yang mencakup (a) selalu bersedia membantu orang lain jika pekerjaannya telah selesai, (b) ingin selalu terlibat dalam proyek baru (c) selalu berusaha mengembangkan keterampilan di luar kerja, dan (d) menjadi sumber gagasan untuk perbaikan kinerja.
- 3) Perencanaan dan Organisasi, meliputi (a) selalu membuat jadwal kerja personal, dan (b) bekerja berdasarkan jadwal tersebut.

Sejalan dengan pendapat bahwa yang mempengaruhi kinerja adalah daya tarik pekerjaan, upah (insentif), keamanan, perlindungan kerja, pengetahuan, lingkungan dan suasana kerja, harapan pengembangan karir, keterlibatan dalam pengembangan organisasi, perhatian dan kepemimpinan atasan. Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh faktor: intelegensi; sikap dan disiplin; minat; persepsi; motivasi; pengetahuan dan kemampuan; keadaan fisiologis; insentif atau gaji; keamanan dan perlindungan; sarana dan prasarana, iklim kerja, dan gaya kepemimpinan atasan

2.1.3 Kinerja Guru

Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. (UU no 14 tahun 2005 /Guru/Dosen)

Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru untuk memenuhi jenis-jenis kompetensi yang seharusnya dimiliki. Menurut Usman (2009:16-18) Jenis

kemampuan yang perlu dimiliki oleh guru diantaranya adalah kompetensi pribadi dan kompetensi profesional. Kompetensi pribadi meliputi kemampuan untuk: (1) mengembangkan kepribadian, (2) berinteraksi dan berkomunikasi, (3) melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, (4) melaksanakan administrasi madrasah, dan (5) melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran. Sedangkan untuk kompetensi profesional meliputi kemampuan untuk (1) menguasai landasan kependidikan, (2) menguasai bahan pengajaran, (3) menyusun dan merencanakan program pengajaran, (4) melaksanakan program pengajaran, dan menilai dan mengevaluasi belajar mengajar yang telah dilaksanakan. Baik buruknya kinerja guru juga dapat dilihat dari *output* pendidikan yang dihasilkan. Madrasah-madrasah yang mampu menghasilkan peserta didik yang berprestasi, umumnya memiliki guru-guru yang kinerjanya baik, dan sebaliknya sekolah yang peserta didiknya rendah prestasinya pada umumnya kinerja guru-gurunya buruk. Kinerja guru yang baik memerlukan berbagai kemampuan atau kecakapan yang harus dimiliki guru, kemampuan yang dimaksud adalah:

2.1.3.1 Guru Mampu Merencanakan dan Melaksanakan Pembelajaran

Guru yang akuntabel adalah yang siap dengan sejumlah bahan pengajaran guna membantu peserta didik menuju penguasaan pengetahuan, sikap dan keterampilan. Guru hendaknya menguasai bahan-bahan pengayaan wajib, bahan pengayaan dan bahan pengajaran penunjang, sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah dirumuskannya, serta selaras dengan perkembangan mental siswa, perkembangan ilmu dan teknologi dengan tetap memperlihatkan sumber daya

yang tersedia di sekolah dan lingkungan sekitarnya. Merencanakan pembelajaran ada tiga komponen pokok dalam pembelajaran, yaitu: (1) guru, (2) siswa, dan (3) perencanaan. guru adalah pelaku pembelajaran dan sekaligus faktor yang terpenting. di tangan gurulah sebenarnya letak keberhasilan pembelajaran. Komponen guru tidak dapat dimanipulasi oleh komponen lain, dan sebaliknya guru dapat mampu memanipulasi komponen lain menjadi bervariasi. Siswa merupakan komponen yang melakukan kegiatan belajar mengajar untuk mencapai satu atau serangkaian tujuan belajar. Komponen siswa ini dapat dimodifikasi oleh guru

A. Pengertian Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan dan pembelajaran Perencanaan adalah proses, pembuatan, cara merencanakan. perencanaan dapat diartikan sebagai suatu proses pembuatan rencana, model, bentuk, pola, konstruksi suatu yang akan dilakukan. Belajar mempunyai arti berusaha memperoleh kepandaian atau ilmu atau dengan kata lain berubah tingkah laku atau tanggapan yang disebabkan oleh pengalaman. pembelajaran diartikan sebagai suatu proses, cara menjadikan orang atau makhluk hidup belajar.

Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BPPN) memberikan pengertian perencanaan pengajaran sebagai suatu proses penyusunan alternative kebijaksanaan mengatasi masalah yang akan dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan pendidikan nasional dengan mempertimbangkan kenyataan- kenyataan yang ada dibidang sosial ekonomi, sosial budaya dan kebutuhan pembangunan secara menyeluruh terhadap pendidikan nasional. dari

uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian perencanaan pembelajaran adalah suatu proses pembuatan rencana, model, pola, bentuk, konstruksi.

B. Fungsi Perencanaan Pembelajaran.

Fungsi perencanaan pembelajaran berkaitan dengan komponen-komponen berikut yang mengarah pada tujuan pembelajaran.

- a. Apakah bentuk, model, pola, konstruksi pembelajaran sesuai dengan tujuan.
- b. Apakah komponen materi yang direncanakan tersebut sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan?
- c. Apakah fasilitas yang digunakan dalam pembelajaran sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan?
- d. Apakah guru sebagai perancang pembelajaran dapat/mampu melaksanakan dan berfungsi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan?

Perencanaan pembelajaran hendaknya dipandang sebagai suatu alat yang dapat membantu para guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pengajar, serta akan lebih sistematis dan lebih mudah dalam memantau dan mengontrol pelaksanaan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan. Guru yang mengajar tanpa perencanaan pembelajaran yang matang maka sudah dapat dipastikan hasilnya tidak akan memuaskan dan tidak akan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perencanaan pembelajaran merupakan langkah pertama yang harus dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pengelola pembelajaran.

Berdasarkan uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa fungsi perencanaan pembelajaran adalah sebagai alat untuk membentuk, mempola, membuat model,dan mengkonstruksi proses pembelajaran agar tujuan pembelajaran dapat tercapai secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sasaran akhir perencanaan pembelajaran adalah memudahkan belajar siswa. Untuk mendapatkan fungsi diatas, perencanaan pembelajaran harus mencakup semua variabel yang mempengaruhi belajar,walaupun inti perencanaan pembelajaran adalah menetapkan metode pembelajaran yang optimal bagi pencapaian tujuan.

C. Syarat Perencanaan Pembelajaran

Merencanakan pembelajaran, prinsip-prinsip belajar dapat mengungkap batas batas kemungkinan dalam pembelajaran. dalam melaksanakan pembelajaran, pengetahuan tentang teori dan prinsip-prinsip belajar dapat membantu guru dalam memilih tindakan yang tepat. dengan teori dan prinsip-prinsip belajar guru memiliki dan mengembangkan sikap yang diperlukan untuk menunjang peningkatan belajar. supaya guru dapat membuat perencanaan pembelajaran yang baik, maka guru perlu memahami syarat perencanaan pembelajaran.

1) Kemampuan Analitik

Kemampuan analitik adalah kemamuan seseorang untuk melakukan analisis. berkaitan dengan perencanaan pembelajaran, makakem ampuan menganalisa adalah kemampuan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pembelajaran dalam rangka memprediksi keberhasilan pelaksanaan pembelajaran. Faktor-faktor yang dimaksud adalah: (a) tujuan/indikator dan karakteristik

matapelajaran, (b) kendala dan sumber-sumber belajar yang tersedia, dan (c) karakteristik siswa.

(a) Tujuan belajar dan karakteristik mata pelajaran

Tujuan adalah perangkat hasil yang hendak dicapai setelah siswa melakukan kegiatan belajar. Tujuan yang disadari oleh siswa sangat bermakna dalam upaya menggerakkan kegiatan belajar mereka untuk mencapai hasil yang optimal. Mereka akan melakukan kegiatan belajar dengan lebih baik. Oleh karena itu, guru di samping menjelaskan apa yang mereka harus lakukan, perlu diberitahukan tujuan yang hendak dicapai oleh siswa.

(b) Kendala dan sumber-sumber belajar yang tersedia

Kurangnya sarana dan prasarana penunjang menjadikan kendala tercapainya tujuan pendidikan

(c) Karakteristik siswa.

Siswa adalah individu yang unik. tidak ada dua orang siswa yang sama persis. tiap siswa memiliki perbedaan satu sama dengan yang lain. perbedaan itu terdapat pada fisik, psikis, kepribadian, dan sifat-sifatnya. perbedaan individual ini berpengaruh pada cara dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, perbedaan individu siswa perlu diperhatikan guru dalam pembelajaran.

2) Kemampuan Pengembangan

Kemampuan pengembangan adalah kemampuan untuk memilih, menetapkan, dan mengembangkan strategi pembelajaran yang paling tepat untuk mencapai

hasil belajar yang optimal. Berkaitan dengan kemampuan pengembangan tersebut seorang perencana harus paham dan peka dalam memilih strategi pembelajaran yang sesuai.

Strategi pembelajaran merupakan suatu garis besar yang berfungsi untuk membelajarkan siswa, atau membuat siswa mau belajar. dapat pula dikatakan bahwa strategi pembelajaran merupakan pola umum perbuatan guru siswa dalam wujud kegiatan pembelajaran. Untuk keberhasilan belajar, maka pemilihan dan penerapan strategi pembelajaran perlu memperhatikan empat hal adalah : (1) mengidentifikasi kebutuhan dan karakteristik siswa untuk menetapkan spesifikasi dan kualifikasi perubahan perilaku (tujuan dan materi), (2) memilih pendekatan pembelajaran. (3) memilih dan menetapkan prosedur, metode dan teknik, serta (4) menetapkan alat evaluasi.

Kemampuan guru merupakan pertimbangan di dalam pemilihan metode, sebab gurulah yang melakukan pembelajaran. sebaik apapun metode yang dipilih, apabila guru yang melaksanakannya tidak menguasai, maka metode tersebut tidak akan baik. begitu juga tentang kemampuan siswa. guru harus memperhatikan kemampuan intelektual siswa, sehingga metode yang digunakan pun membuahkan proses dan hasil belajar yang tinggi.

Perlu diketahui juga bahwa di dalam memandang keunggulan dan kelemahan metode perlu dipikirkan pula prinsip-prinsip belajar, seperti prinsip: (1) motivasi, (2) keaktifan, (3) umpan balik dan penguatan, serta (4) kecepatan belajar.

Motivasi adalah pendorong tingkah laku siswa ke arah tujuan tertentu. Kaitannya dengan metode, maka guru diharapkan menggunakan metode yang dapat menarik siswa, sehingga siswa berminat untuk belajar, mau bekerja keras, dan berusaha menyelesaikan tugas dengan baik. Keadaan ini dapat diatasi guru dengan menggunakan variasi metode untuk mengurangi kebosanan siswa.

2.1.3.2 Guru mampu Mendidik

Menurut Mulyasa, (2005:37) Guru adalah pendidik yang menjadi tokoh dan panutan dan identifikasi peserta didik dan lingkungannya oleh karena itu guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin.

Paradigma pembelajaran yang mendidik menurut Raka Joni, (2006) Pembelajaran yang membuahkan bukan saja dasar-dasar penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga sekaligus menumbuhkan karakter yang kuat serta penguasaan kecakapan hidup (*soft skills*), sehingga tampil sebagai manusia yang penuh kasih terhadap sesama (*compassion*) serta menjunjung tinggi etika. Hanya guru yang dalam tugas kesehariannya mampu melaksanakan pembelajaran yang mendidik tersebut, dan yang layak dihargai oleh masyarakat dan pemerintah. Untuk menunaikan tugasnya guru yang profesional memiliki kompetensi akademik yang meliputi kemampuan :

1. Mengetahui peserta didik secara mendalam serta memiliki visi yang jelas tentang lintasan perkembangannya (*developmental trajectory*) dalam peta tujuan utuh pendidikan.

2. Menguasai bidang studi dari sisi keilmuan dan kependidikan.
3. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik meliputi: perancangan, implementasi, penilaian proses dan hasil pembelajaran dan pemanfaatan hasil penilaian untuk melakukan perbaikan secara sistematis dan berkelanjutan, sehingga dapat memfasilitasi perkembangan karakter, *soft skills* dan pembentukan *hard skills*.
4. Mengembangkan profesionalitas secara berkelanjutan.

Kompetensi yang terkandung dalam empat kompetensi guru sebagaimana tertuang di dalam UU nomor 14 tahun 2005 meliputi:

1. Kompetensi pedagogik, dimaknai sebagai kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi pedagogic meliputi pemahaman padapes erta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan potensi peserta didik.
2. Kompetensi kepribadian, dimaknai sebagai kemampuan kepribadian. Kompetensi kepribadian ini dirinci meliputi kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan.
3. Kompetensi sosial, bertolak dari asumsi bahwa pendidik adalah bagian dari masyarakat, sehingga layak dituntut memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi profesional, sebagai regulasi yang meringkai kebijakan sertifikasi guru ditampilkan setara dengan ketiga kompetensi lainnya, yaitu kompetensi profesional yang dimaknai sebagai kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.

Jika dicermati, di antara empat kompetensi guru di atas agaknya sulit untuk dipilah-pisahkan. Kompetensi pedagogik tidak akan terwujud jika tidak terkait dengan penguasaan materi pembelajaran baik yang menyangkut perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan potensi

peserta didik maupun dengan pemahaman peserta didik, khususnya yang menyangkut perbedaan individual dalam kapasitas dan gaya belajarnya, bahkan juga dengan kemampuan khas ketika berkomunikasi dengan peserta didik dalam interaksi pembelajaran yang dipandu oleh wawasan kependidikan sebagai rujukan kearifan profesional pendidik

Kompetensi sosial sebagai kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar, tidak serta merta secara khusus berbicara tentang komunikasi yang khas yang terjadi dalam interaksi pembelajaran. bentuk komunikasi dan bahasa yang digunakan akan berbeda ketika guru berkomunikasi dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar, dengan ketika guru berkomunikasi dengan peserta didik di dalam setting pembelajaran.

2.1.3.3 Guru Mampu Mengelola Program Belajar Mengajar

Kemampuan mengelola program, pembelajaran ini meliputi (1) menelaah garis-garis besar program pengajaran, (2) melaksanakan analisis materi pelajaran, (3) membuat program pengajaran semester dan tahunan, (4) menyusun silabus, dan rencana pelaksanaan pembelajaran, dan (5) merancang evaluasi proses maupun hasil pembelajaran. Untuk mendapatkan hasil belajar yang maksimal sesuai dengan tujuan, maka diperlukan persiapan kegiatan belajar mengajar diantaranya (a) membuat analisis materi pelajaran, (b) membuat program tahunan dan semester, dan (c) membuat RPP.

Pembelajaran adalah suatu layanan ahli, karena terapannya harus selalu dilandasi oleh suatu keahlian. mulai dari persiapannya, program pembelajaran disusun mengarah pada pencapaian tujuan utuh pendidikan, kesiapan belajar peserta didik, serta dukungan logistik yang tersedia. Sedangkan dalam implementasinya guru perlu melakukan penyesuaian-penyesuaian sambil jalan, karena peserta didik akan mereaksi secara unik terhadap setiap tindakan guru. Ini berarti bahwa dalam pelaksanaan tugasnya guru harus selalu waspada memperhitungkan berbagai kemungkinan dampak jangka panjang dari keputusan serta tindakanya demi tercapainya tujuan utuh pendidikan.

Pelaksanaan tugas guru yang kompeten harus memahami aspek *why* sebagai rujukan normatif yang berupa tujuan utuh pendidikan, aspek *how* sebagai rujukan prosedural dalam melaksanakan pembelajaran dan aspek *when* sebagai rujukan kontekstual dalam pengambilan keputusan dan tindakan pembelajaran. Setiap peserta didik memiliki karakteristik yang berbeda-beda jika dilihat dari kemampuannya, gaya belajar dan gaya kognitif, budaya yang melatari sejarah hidupnya, serta motivasi belajarnya, sehingga di dalam mereaksi terhadap setiap tindakan guru juga akan bersifat unik. Pada dasarnya setiap transaksi pendidikan dan pembelajaran adalah suatu perjumpaan budaya antara pendidik dan peserta didik. di setiap interaksi pembelajaran baik peserta didik maupun pendidik menggunakan pola respon yang berbeda-beda yang dipelajari secara alamiah di lingkungan hidupnya masing-masing.

Kemampuan menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik tidak terbatas pada penerusan informasi (*content transmission*) sebagaimana yang selama ini banyak dilakukan di dalam praktik-praktik pembelajaran di tanah air, melainkan terutama berupa penyediaan lingkungan pembelajaran yang memfasilitasi pembentukan kemampuan yang utuh dalam diri peserta didik. Menurut Raka Joni, (2006) Kemampuan-kemampuan dan kompetensi yang diharapkan dikuasai oleh peserta didik perlu dimodifikasi menjadi :

1. Pengetahuan pemahaman yang diperoleh melalui pengkajian yang dilakukan dalam berbagai bentuk dan konteks.
2. Keterampilan baik kognitif dan personal-sosial serta psikomotorik yang diperoleh melalui latihan.
3. Sikap dan nilai serta kebiasaan yang diperoleh melalui penghayatan, keterlibatan dan/atau partisipasi aktif dalam peristiwa serta kegiatan yang sarat nilai, sehingga bermuara kepada terbangunnya karakter, atau lingkungan belajar yang menggiring peserta didik bukan saja untuk menjawab pertanyaan (*answering questions*) melainkan juga mempertanyakan jawaban baik yang diajukan oleh rekan-rekannya maupun ditemukannya sendiri, bahkan secara lebih mendasar juga mempertanyakan pertanyaan-pertanyaan atau permasalahan yang tengah dibahas.

Secara lebih rinci, kemampuan menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik terdiri atas sub-sub kemampuan:

1. Merancang program pembelajaran yang memfasilitasi penumbuhan karakter serta soft skills di samping pembentukan hard skills baik yang terbentuk sebagai dampak langsung dari tindakan pembelajaran (*instructional effects*) maupun sebagai dampak tidak langsung dari akumulasi pengalaman belajar yang dihayati oleh peserta didik sepanjang rentang proses pembelajaran atau dampak pengiring (*nurturant effects*) kesemuanya berdasarkan pada pertimbangan-pertimbangan situasional.

2. Mengimplementasikan program pembelajaran dengan kewaspadaan penuh (*informed responsiveness*) terhadap peluang untuk menjadikan optimasi antara pemanfaatan dampak instruksional dan dampak pengiring pembelajaran yang dibingkai dengan wawasan kependidikan sebagai asas pengendali. Semua ini demi tercapainya tujuan utuh pendidikan.
3. Mengases hasil dan proses pembelajaran yang tercapai baik sebagai dampak langsung maupun dampak pengiring proses pembelajaran dalam konteks tujuan utuh pendidikan.
4. Memanfaatkan hasil asesmen terhadap proses dan hasil pembelajaran untuk perbaikan pengelolaan pembelajaran secara berkelanjutan baik melalui tindakan remedi maupun pengayaan.

2.1.3.4 Guru Mampu Mengelola Kelas

Menurut pendapat Sanjaya (dalam Ali 2007:58) menjelaskan bahwa pengelolaan kelas adalah keterampilan guru menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya manakala terjadi hal-hal yang dapat mengganggu suasana belajar mengajar. Kelas sebagai kesatuan kelompok belajar, sebaiknya berkembang menjadi kelompok belajar yang penuh kekeluargaan dan kerja sama yang edukatif, yang senantiasa berusaha untuk mencapai prestasi, penuh kedisiplinan efektif dalam penggunaan waktu belajar sehingga tercipta situasi kelas yang menyenangkan dan kondusif.

2.1.3.5 Guru Mampu Menggunakan Media dan Sumber Pelajaran

Media pengajaran adalah alat penyalur pesan pengajaran baik secara langsung maupun tidak langsung. Media dan sumber belajar harus memperhatikan: (1) tujuan pelajaran, (2) materi pelajaran, (3) metode pembelajaran, (4) penilaian pembelajaran, (5) kemampuan guru itu sendiri, (6) kemampuan siswa dan sebagainya. Proses kegiatan belajar mengajar dengan menggunakan media dan sumber, akan memberikan manfaat antara lain: (1) memperbesar perhatian siswa terhadap materi pelajaran, (2) menghilangkan verbalisme, (3) menumbuhkembangkan motivasi belajar, (4) menumbuh kembangkan berfikir sistematis, (5) mengajak siswa untuk lebih berani bertanya, (6) menyederhanakan pokok pembahasan yang kompleks, dan (7) memberikan pengalaman secara langsung sehingga materi dapat diingat lebih lama oleh peserta didik.

2.1.3.6 Guru Menguasai Metode Pembelajaran

Metode mengajar merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh guru, menurut Sugiyono, (2006:110) terdapat tiga prinsip yang perlu dipertimbangkan dalam upaya menetapkan metode pembelajaran, yaitu (1) tidak ada satu metode pembelajaran yang berbeda memiliki pengaruh berbeda dan konsisten pada hasil pembelajaran, dan (3) kondisi pembelajaran yang berbeda bias memiliki pengaruh yang tidak konsisten pada hasil pembelajaran.

2.1.3.7 Guru Mampu Mengelola Proses Belajar Mengajar

Ada tiga kompetensi profesional yang amat mendasar bagi guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, yaitu (1) kemampuan dalam menyampaikan

materi pembelajaran secara sistematis, (2) kemampuan dalam mengatur lalu lintas komunikasi antaraguru dan siswa dengan siswa, dan (3) mengarahkan pembicaraan atau diskusi dalam kelas sesuai dengan indikator atau standar kompetensi yang disampaikan.

2.1.3.8 Guru Mampu Melaksanakan Evaluasi Pembelajaran

Ada tiga kemampuan yang amat mendasar yang harus dimiliki guru sehubungan dengan pelaksanaan evaluasi pembelajaran, yaitu (1) kemampuan dalam membuat dan menjabarkan kisi-kisi soal, (2) membuat pembobotan terhadap item-item soal, baik dari sisi ranah (kognitif, dasar dalam bentuk item-item soal secara jelas dan operasional (terstruktur).

Hamalik (2007:159) menjelaskan bahwa evaluasi berfungsi untuk : 1) diagnostic dan pengembangan, (2) seleksi, (3) kenaikan kelas, dan (4) penempatan dengan sasaran ranah kognitif, ranah afektif dan ranah psikomotor, evaluasi merupakan suatu keniscayaan dalam pengukuran hasil yang dicapai dalam PBM, menentukan tingkat keberhasilan anak dan juga sebagai pedoman untuk mengadakan perbaikan dan peningkatan

Hamalik (2007:159) menjelaskan bahwa evaluasi berfungsi untuk : 1) diagnostik dan pengembangan, (2) seleksi, (3) kenaikan kelas, dan (4) penempatan dengan sasaran ranah kognitif, ranah afektif dan ranah psikomotor, evaluasi merupakan suatu keniscayaan dalam pengukuran hasil yang dicapai dalam proses belajar mengajar, menentukan tingkat keberhasilan anak dan juga sebagai pedoman untuk mengadakan perbaikan dan peningkatan. Tahapan Evaluasi

Tahapan pelaksanaan evaluasi hasil belajar adalah penentuan tujuan, menentukan desain evaluasi, pengembangan instrumen evaluasi, pengumpulan informasi/data, analisis dan interpretasi serta tindak lanjut.

a) Menentukan tujuan

Tujuan evaluasi hasil belajar yaitu untuk mengetahui capaian penguasaan kompetensi oleh setiap sesuai rencana pembelajaran yang disusun. Kompetensi yang harus dikuasai mencakup kognitif, psikomotorik dan afektif.

b) Menentukan Rencana Evaluasi

Rencana evaluasi hasil belajar berwujud kisi-kisi, yaitu matriks yang menggambarkan keterkaitan antara *behavioral objectives* (kemampuan yang menjadi sasaran pembelajaran) dan *course content* (materi sajian untuk mencapai kompetensi) serta teknik evaluasi yang akan digunakan dalam menilai keberhasilan penguasaan kompetensi

1. Penyusunan Instrumen Evaluasi

Instrumen evaluasi hasil belajar untuk memperoleh informasi deskriptif dan dapat berwujud tes maupun non-test. Tes dapat berbentuk obyektif atau uraian: sedang non tes dapat berbentuk lembar pengamatan atau kuesioner. Tes obyektif dapat berbentuk jawaban singkat, benar- salah, menjodohkan dan pilihan ganda dengan berbagai variasi : biasa, hubungan antar hal, kompleks, analisis kasus, grafik dan gambar tabel.

2. Pengumpulan Data atau Informasi

Pengumpulan data atau informasi dalam bentuknya adalah pelaksanaan test/penggunaan instrumen evaluasi harus dilaksanakan secara obyektif dan

terbuka agar diperoleh informasi yang sahih dan dapat dipercaya sehingga bermanfaat bagi peningkatan mutu pembelajaran. Pengumpulan data atau informasi dilaksanakan pada setiap akhir pelaksanaan pembelajaran untuk materi sajian berkenaan dengan satu kompetensi dasar dengan maksud dosen dan mahasiswa memperoleh gambaran menyeluruh dan kebulatan tentang pelaksanaan pembelajaran yang telah dilaksanakan untuk pencapaian penguasaan satu kompetensi dasar

3. Analisis dan interpretasi

Analisis dan interpretasi hendaknya dilaksanakan segera setelah data atau informasi terkumpul. Analisis berwujud deskripsi hasil evaluasi berkenaan dengan hasil belajar mahasiswa, yaitu penguasaan kompetensi; sedang interpretasi merupakan penafsiran terhadap deskripsi hasil analisis hasil belajar.

4. Tindak lanjut

Tindak lanjut merupakan kegiatan menindak lanjuti hasil analisis dan interpretasi. Sebagai rangkaian pelaksanaan evaluasi hasil belajar tindak lanjut pada dasarnya berkenaan dengan pembelajaran yang akan dilaksanakan selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi pembelajaran yang telah dilaksanakan dan berkenaan dengan pelaksanaan evaluasi pembelajaran itu sendiri. tindak lanjut pembelajaran yang akan dilaksanakan selanjutnya merupakan pelaksanaan keputusan tentang usaha perbaikan pembelajaran yang akan dilaksanakan sebagai upaya peningkatan mutu pembelajaran. Tindak lanjut berkenaan dengan evaluasi pembelajaran menyangkut pelaksanaan evaluasi dengan

instrumen evaluasi yang digunakan meliputi tujuan, proses dan instrumen evaluasi hasil belajar.

2.2 Kepala Madrasah

2.2.1 Pengertian Kepala Madrasah

Wahjosumijo (2002:83) mengartikan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Berdasarkan pengertian dapat penulis simpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Secara umum tugas dan peran kepala sekolah/madrasah memiliki lima dimensi, diantaranya: Kompetensi keperibadian, manejerial, kewirausahaan, supervisi dan kompetensi sosial (PERMEN no 13 tahun 2007, standar kepala Sekolah)

2.2.2 Karakteristik Kepala Sekolah

Tiong (Usman, 2009:290) menyatakan kepala sekolah yang efektif mempunyai karakteristik sebagai berikut: (a) adil dan tegas dalam mengambil keputusan, (b) membagi tugas secara adil kepada guru, (c) menghargai partisipasi staf, (d) memahami perasaan guru, (e) memiliki visi dan berupaya melakukan perubahan (f) terampil dan tertib, (g) berkemampuan dan efisien, (h) memiliki dedikasi dan rajin, dan (i) tulus dan percaya diri.

Sedangkan Mulyasa (2005:126) mengatakan bahwa kepala sekolah dianggap sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi semua warga sekolah. Kepala

sekolah adalah orang yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan yang menentukan irama bagi sekolah tersebut. Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.

Dari beberapa pendapat yang diungkapkan di atas, dapat diketahui bahwa karakteristik kepala sekolah adalah kepala sekolah yang dapat memahami fungsi keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan perannya secara efektif dalam memimpin sekolah.

2.2.3 Pengertian Keterampilan Manajerial

Gibson, Ivancevich, dan Donnely (dalam Wahyudi 2009:67) Keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan..Sedangkan dalam dunia pendidikan, manajer adalah seorang yang menjalankan aktifitas untuk memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan.

Danim (2010:71) Keterampilan manajerial yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dalam melaksanakan sejumlah tugas.keterampilan manajerial kepala sekolah dimaksudkan sebagai bekal baginya untuk dapat melaksanakan manajemen sekolah secara baik. dengan keterampilan manajerial tersebut, diharapkan kepala sekolah dapat melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien.

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan keterampilan manajerial kepala sekolah adalah kemampuan seseorang kepala sekolah dalam mengelola sumber daya organisasi sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah yang ditentukan.

2.2.4. Dimensi Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

Dimensi kompetensi manajerial kepala madrasah (Rusman2008: diantaranya:

- 1) Menyusun perencanaan sekolah
- 2) Mengembangkan organisasi sekolah
- 3) Mengelola hubungan sekolah
- 4) Memimpin sekolah/madrasah
- 5) Mengelola pengembangan sekolah
- 6) Menciptakan iklim sekolah
- 7) Mengelola guru dan staf,
- 8) Mengelola sarana dan prasarana,unit layanan khusus
- 9) Mengelola peserta didik,sestem informasi,kemajuan tehnelogi
- 10) Mengelola pengembangan kurikulum,keuangan ,ketatausahaan sekolah
- 11) Melakukan monitoring,evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kerja sekolah.

Menurut Robert L. Katz (dalam Danim 2010:71) menjelaskan tiga macam keterampilan manajerial yang diperlukan oleh seorang manajer dalam mengelola sumber daya organisasi, yaitu: keterampilan konseptual (*conceptual skill*), keterampilan hubungan manusia (*human skill*), dan keterampilan teknis (*technical skill*).

Danim (2010:73) Mengatakan:

Keterampilan konseptual adalah kecakapan untuk memformulasikan pikiran, memahami teori-teori melakukan aplikasi, melihat kecenderungan berdasarkan kemampuan teoritis dan yang dibutuhkan di dalam dunia kerja. Keterampilan hubungan manusia adalah keterampilan untuk menempatkan diri di dalam kelompok kerja dan menjalin komunikasi yang mampu menciptakan kepuasan kedua belah pihak. keterampilan teknis adalah keterampilan menerapkan pengetahuan teoritis ke dalam tindakan-tindakan praktis, memecahkan masalah melalui taktik yang baik, atau menyelesaikan tugas-tugas secara sistematis.

Dari uraian tersebut di atas penulis simpulkan keterampilan konseptual kepala sekolah adalah keterampilan untuk menentukan strategi, merencanakan, merumuskan kebijaksanaan, serta memutuskan sesuatu yang terjadi dalam organisasi termasuk sekolah sebagai lembaga pendidikan.

Wahyudi (2009:73) keterampilan hubungan manusia yang dilakukan oleh kepala sekolah meliputi:

- a. Menjalinkan hubungan kerjasama dengan guru;
- b. Menjalinkan komunikasi dengan guru;
- c. Memberikan bimbingan dan bantuan dalam menyelesaikan tugas guru;
- d. Memberikan penghargaan kepada guru berprestasi;
- e. Menyelesaikan segala permasalahan di sekolah;
- f. Mengikutsertakan guru dalam merumuskan pengambilan keputusan;
- g. Menyelesaikan konflik di sekolah;
- h. Menghormati peraturan sekolah;
- i. Menciptakan iklim kompetitif yang sehat di antar guru.

Secara lebih rinci Wahyudi (2009:75-76) mengemukakan bahwa, kegiatan kepala sekolah yang bersifat teknis adalah:

(a) kepala sekolah menjalankan supervise kepada guru di kelas, (b) kepala sekolah mengevaluasi dan merevisi program pengajaran guru, (c) kepala sekolah membuat program pelaksanaan kegiatan pengajaran dengan menghubungkan kurikulum dengan waktu, fasilitas dan personel yang ada, (d) kepala sekolah mengelola program evaluasi siswa, (e) mengkoordinasi penggunaan alat pengajaran, (f) membantu guru dalam perbaikan pengajaran, (g) membantu guru dalam mendiagnosis kesulitan belajar siswa, (h) mengatur dan mengawasi tata tertib siswa, (i) menyusun anggaran belanja sekolah, (j) melaksanakan administrasi sekolah yang menjadi tanggung jawabnya.

2.3 Motivasi Kerja Guru

Dalam menjalankan aktivitas pembelajarannya, seorang guru harus senantiasa menjaga kestabilan kinerjanya. Kestabilan kinerja dapat dilihat dari sejauh mana motivasi kerja yang ada pada diri seorang guru mampu membentuk karakter seorang guru yang berdedikasi kepada pekerjaannya. Di bawah ini penulis akan menguraikan mengenai pengertian motivasi secara umum, motivasi kerja guru beserta dimensi motivasi yang ada pada seorang guru.

2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Uno (2008:1) motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Hasibuan (2004:95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan motivasi adalah salah satu factor kesuksesan manusia setelah peluang dan intensif. kecenderungan orang yang sukses ditentukan oleh motivasi, peluang dan intensif. (Uno, 2008:8). berdasarkan pendapat di atas disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan, upaya, tujuan dan kebutuhan dari seseorang untuk melakukan perubahan kearah yang positif.

1.3.2 Pengertian Motivasi Kerja

Hasibuan, (2005:94) Kerja adalah sejumlah aktifitas fisik dan mental untuk mngerjakan suatu pekerjaan. kerja merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu. Amrullah dkk, (2002:146) Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Selanjutnya menurut Winardi (2002:6), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dankondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah suatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.

1.3.3 Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Menurut Sadiman (2005:83) motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas (dapat menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
2. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
4. Lebih senang bekerja sendiri
5. Cepat bosan pada tugas-tugas rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif)
6. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu)
7. Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini
8. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal

Dengan demikian, disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja memiliki ciri-ciri tersebut di atas. ciri-ciri motivasi seperti itu akan sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar. Karena kegiatan belajar mengajar akan berhasil baik, kalau gurunya tekun melaksanakan pekerjaannya, ulet dalam memecahkan masalah dan hambatan secara mandiri.

1.3.4 Teori Motivasi McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Teori motivasi McClelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement (N.Ach)* yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan berprestasi.

Menurut McClelland (dalam Winardi 2002:163) bahwa karakteristik orang yang berprestasi tinggi (*high achievers*) memiliki tiga ciri umum yaitu:

1. Sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat
2. Menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri
3. Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah

David McClelland (dalam Wahyudi 2002:164) menjelaskan tiga jenis motivasi: Motivasi untuk berprestasi (*N.Ach*) Motivasi untuk berkuasa (*N.Pow*) Motivasi untuk berafiliasi/bersahabat (*N.Affli*)

2.3.5 Dimensi Motivasi Kerja

Hasibuan (2000:163) mengatakan teori motivasi mempunyai sub variabel yaitu, motif, harapan, dan insentif. Adapun pengertiannya adalah:

- a. Motif (*motif*) adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- b. Harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi Karena perilaku untuk tercapainya tujuan.

- c. Insentif (*incentive*) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

Lebih khusus lagi subvariabel dari teori motivasi kerja hasibuan sebagai berikut:

- a. Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, yang meliputi:
 - 1. Upah yang adil dan layak
 - 2. Kesempatan untuk maju atau promosi
 - 3. Pengakuan sebagai individu
 - 4. Keamanan bekerja
 - 5. Tempat kerja yang baik
 - 6. Penerimaan oleh kelompok
 - 7. Perlakuan yang wajar
 - 8. Dan pengakuan akan prestasi
- b. Harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan:
 - 1. Kondisi kerja yang baik
 - 2. Perasaan ikut terlibat
 - 3. Pendisiplinan yang bijaksana
 - 4. Penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan, loyalitas pimpinan,
 - 5. Pemahaman yang simpatik atas persoalan-persoalan pribadi
- c. Insentif yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, yang meliputi insentif:

1. Intrinsik :
 - penyelesaian
 - Pencapaian prestasi
2. Ekstrinsik :
 - finansial (gaji dan upah, tunjangan)
 - Antar pribadi
 - promosi

2.4. Kerangka Pikir Penelitian

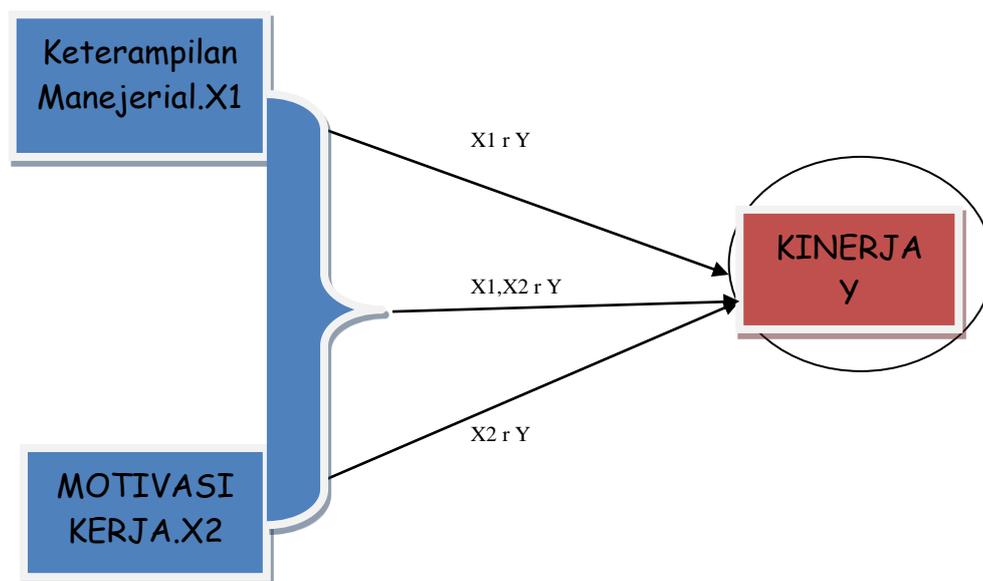
Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai hubungan masing-masing variable dengan variable terikat, maka penulis membuat kerangka pemikiran hubungan antar variable seperti diuraikan di bawah ini.

Kepala madrasah adalah manajer atau pemimpin yang ada di madrasah mempunyai peranan sangat besar dalam upaya memajukan pendidikan di madrasah. Untuk dapat mensinergikan organisasi dalam madrasah, Kepala Madrasah harus mempunyai keterampilan manjerial yang memadai. Dengan keterampilan manajerial yang dimilikinya, seorang pengelola madrasah dapat memotivasi guru dan membangkitkan semangat kerja, menciptakan kerjasama yang harmonis antara semua unsur yang ada di madrasah, menumbuhkan minat terhadap perkembangan dan kemajuan pendidikan, suasana kerja/iklim kerja yang menyenangkan, serta dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan pada akhirnya meningkatnya mutu lulusan.

Motivasi kerja guru adalah semangat atau dorongan dalam diri seorang pendidik/guru untuk melakukan aktivitas kerja guna mencapai suatu tujuan. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi memungkinkan mempunyai semangat kerja yang baik, dengan semangat kerja yang baik guru akan selalu

memperbaharui pola pembelajarannya menjadi lebih menyenangkan dan inovatif, sehingga mempengaruhi keterampilan Kinerja. Jika orang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja diharapkan kinerjanya akan meningkat, dan sebaliknya jika motivasi seseorang dalam bekerja rendah maka kinerjanya akan menurun, dengan motivasi yang rendah yang dimiliki guru akan membuat pola pembelajarannya tidak terencana dengan baik dan pada akhirnya akan menjadikan guru tersebut tidak profesional. Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang guru dapat terus melakukan inovasi di dalam kegiatan pembelajaran, dan selalu memperbaharui keterampilan profesionalnya dalam kegiatan belajar mengajar guna mendapatkan mutu pembelajaran yang bermutu dengan harapan melahirkan kualitas yang sangat baik.

Dengan memiliki kepala madrasah yang mempunyai keterampilan yang baik dan memadai, serta didukung oleh motivasi guru yang tinggi diharapkan terjadi peningkatan Kinerja pada guru, karena mendapat dorongan semangat kerja dari luar dirinya yaitu kepala madrasah yang baik, serta dorongan dari dalam dirinya yaitu motivasi yang tinggi dalam bekerja, sehingga pada akhirnya akan berimbas pada peserta didik asuhannya yang diharapkan menghasilkan lulusan yang baik dan bermutu. Uraian kerangka pemikiran digambarkan dengan diagram konteks hubungan seperti di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

2.5 Hipotesis

Peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- 2.5.1 Terdapat hubungan positif erat dan signifikan antara persepsi terhadap keterampilan manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru MIN di Kabupaten Lampung Utara.
- 2.5.2 Terdapat hubungan positif erat dan signifikan antara motivasi kerja dengan Kinerja guru MIN di kabupaten Lampung Utara.
- 2.5.3 Terdapat hubungan positif erat dan signifikan antara persepsi terhadap keterampilan manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru MIN di kabupaten Lampung Utara.