

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan Nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis secara bertanggung jawab hal ini sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, perlu adanya sumber daya manusia yang handal dan tidak lepas dari pengaruh pola kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Kepemimpinan mempunyai peranan yang sentral dalam dinamika kehidupan organisasi, sebagai penggerak segala sumber daya manusia dan sumberdaya lain yang ada didalam organisasi.¹

Tujuan Pendidikan Nasional yang tercantum dalam UU RI No. 20 Tahun 2003, yaitu: Pendidikan Nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.²

¹EdithaWishnuWardhani dan Soetomo WE, “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan Kerja guru sebagai variabel mediasi di SMA Negeri 11 Semarang”, *Jurnal Visi Manajemen Volume 2, Nomor 2, Tahun 2017*, 140

² UU RI No. 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjelasannya* (Bandung: Citra Umbara, 2007) 7

Pidarta dalam Saerozi mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu : “ (1) Kepemimpinan kepala sekolah; (2) Fasilitas kerja; (3) Harapan-harapan, dan (4) Kepercayaan personalia sekolah; (5) Dorongan atau motivasi”.³

Peran kepala sekolah sangat penting dalam menentukan operasional kerja harian, mingguan, bulanan, semesteran dan tahunan yang dapat memecahkan berbagai problematika ini sebagai komitmen dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui kegiatan supervisi pengajaran, konsultasi dan perbaikan penting guna meningkatkan kualitas pembelajaran.⁴ Kepala sekolah harus mengenal kebutuhan para guru dan profesional pendidikan lainnya dalam melaksanakan tugas profesionalnya, kemudian setelah mengenal dengan baik, maka kepala sekolah menyediakan kebutuhan tersebut untuk menyesuaikan perilaku yang berorientasi pada tujuan.⁵

Hakikat kepemimpinan adalah kegiatan seseorang menggerakkan orang lain, agar orang lain itu berkenan melaksanakan tugastugasnya. Secara sederhana, kepemimpinan merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi kelompok untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin biasanya menjadi sumber inspirasi dan pengarah tindakan anggota organisasi.

Pada konteks khalifah, Allah berfirman dalam QS. al Baqarah/2: 30

وَأَقَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَأِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ

وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

³ Muhammad Cholil, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah NGAWI”, 93-94.

⁴ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 16

⁵ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2013), 170.

Terjemahannya:

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi. Mereka berkata: Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau? Tuhan berfirman: sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap individu (manusia) memiliki tugasnya masing-masing sebagai khalifah di muka bumi. Setiap individu (manusia) akan mempertanggungjawabkan semua perbuatannya selaku khalifah di muka bumi ini yang bertugas membangun dan memakmurkan bumi ini.⁶

Kepemimpinan adalah faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi serta manajemen. Kepemimpinan adalah entitas yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik diyakini, mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumberdaya organisasi agar dapat bersaing secara baik.⁷

Dari pemaparan di atas menjelaskan bahwa seorang kepala sekolah juga tidak lepas dari adanya penilaian dari para pegawai di sekolah, karena sebagai tokoh panutan tidak hanya sebagai penganjur saja, melainkan harus dapat juga memberi contoh dan bimbingan dalam pelaksanaannya.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kualitas mutu sekolah.⁸ Kualitas kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas pimpinan itu sendiri dan kualitas kinerja bawahannya. Dengan adanya kualitas kepemimpinan yang baik

⁶ Ahzami Sami'un Jazuli, *Kehidupan dalam Pandangan Al-Qur'an*, (Jakarta: Gema Insani, 2006), 41.

⁷ Anang Sugiharto, Kepala SMK Tunas Bangsa, Pare, 18 Oktober 2018.

⁸ Firmawati, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”, *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, Volume 5, No. 3, Agustus 2017*, 168.

dalam organisasi, maka proses kegiatan akan berjalan dengan baik. Sebaliknya jika kualitas kepemimpinan dalam organisasi rendah, maka kegiatan dalam organisasi tersebut tidak dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, sehingga kinerja organisasi mengalami penurunan. Untuk meningkatkan kinerja organisasi diperlukan kepemimpinan yang handal, motivasi kerja dan kepuasan kerja bawahannya.

Penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat akan mempunyai pengaruh yang berarti dalam pengambilan keputusan, maupun dalam mempengaruhi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai kinerja guru yang baik.

Blanchard mengemukakan empat gaya kepemimpinan dasar: (1) Gaya *directing* (mengarahkan); (2) Gaya *coaching* (melatih); (3) Gaya *supporting* (mendukung); (4) Gaya *delegation* (mendelegasi).⁹

Dari pemaparan diatas menjelaskan bahwa seorang kepala sekolah juga tidak lepas dari adanya penilaian dari para pegawai di sekolah, karena sebagai tokoh panutan tidak hanya sebagai penganjur saja, melainkan harus dapat memberi contoh dan bimbingan dalam pelaksanaannya. Dengan penilaian ini akan timbul persepsi, sehingga dapat dikatakan kalau penilaian terhadap pimpinan itu baik, maka persepsinya pun akan baik dan secara tidak langsung keikut sertaan pegawai dalam melaksanakan tugasnya pun akan terwujud, karena pegawai akan lebih memahami program yang ada. Dengan demikian persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah merupakan

⁹ Firmawati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru", Jurnal Magister Administrasi Pendidikan", 169.

proses kognitif yang dialami setiap guru didalam memahami dan meneriam baik lewat pendengaran, penglihatan, penciuman, dan perasaan terhadap kemampuan kepala madrasah dalam mempengaruhi bawahan dan menggerakannya untuk bekerja dengan rasa bersemangat yang tinggi, bersedia bekerja sama, dan mempunyai disiplin yang baik.

Persepsi berperan sangat penting dalam penilaian kepemimpinan kepala sekolah, dari persepsi tersebut dapat diketahui apakah kepala sekolah sudah ada dalam posisi yang benar sebagai seorang pemimpin, mempunyai sistem manajemen yang baik, kompetensi sumberdaya manusia yang memadai dan kepemimpinan kepala sekolah yang baik pula. Guru tentunya mempunyai persepsi tersendiri terhadap kepemimpinan kepala sekolah, sebab persepsi merupakan cara menilai berdasarkan pada pengalaman objek yang telah ada atau pengalaman yang pernah dialami oleh kepercayaan yang dimiliki. Persepsi yang berbeda-beda diantara para guru, baik itu positif maupun negatif berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolahnya sebagai pemimpin suatu lembaga pendidikan.

Mulyasa menjelaskan bahwa “Hakikatnya peningkatan kinerja guru adalah untuk meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan”. Hadis dan Nurhayati mengemukakan bahwa “Merosotnya mutu pendidikan di Indonesia secara umum dan mutu pendidikan tinggi secara sfesifik dilihat dari perspektif makro dapat disebabkan oleh buruknya sistem pendidikan nasional dan rendahnya sumber daya manusia”.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu motivasi, kepemimpinan, fasilitas kerja dan sebagainya. Namun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru, sehingga kondisi tersebut dapat meningkatkan kinerja.¹⁰ Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi.

Kinerja guru dapat dilihat dari tugas keprofesionalaannya, sehingga guru berkewajiban menjalankan tugasnya yang sudah diatur oleh Undang-Undang No.14 tahun 2005 pasal 20 sebagai berikut:

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
- c. Bertindak objektif dan diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarganya, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.

¹⁰Ibid., 168

e. Memelihara dan menumpuk persatuan dan kesatuan bangsa.¹¹

Miller dan Gordon W yang dikutip Mangkunegara, menyimpulkan bahwa “ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja atau prestasi kerja”. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Menurut teori maslow, “motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk berprestasi dan berusaha untuk mencapai suatu tujuan”.

Guru bisa dikatakan profesional apabila penguasaan empat kompetensi meliputi kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian dan sosial. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran agar dapat tercapai secara maksimal. Maka dari itu motivasi juga mempengaruhi kinerja. Dengan motivasi bisa mendorong seorang guru bekerja dengan profesional, tekun dan penuh dengan kedisiplinan, sehingga tujuan organisasi bisa tercapai, yaitu menciptakan suasana yang kondusif dalam organisasi.¹²

Permasalahan yang ada di dunia pendidikan menunjukkan potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh

¹¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 20.

¹² Titik Handayani, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMAN Wonosobo”, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, *Volume 3, No.2 September 2015*, 265.

dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru.¹³

Berdasarkan uraian diatas, penulis merujuk pada penelitian terdahulu skripsi Umi Habibah mahasiswa IAIN Kediri berjudul Hubungan Persepsi Guru pada Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 7 Kediri. Dari hasil uji regresi linier tabel dari uji anova menunjukkan hubungan persepsi guru pada kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru tidak ada hubungan. Hal ini dipengaruhi sebesar 13,4% oleh variabel persepsi guru pada kepemimpinan kepala madrasah (x) sedangkan sisanya 86,6% dipengaruhi sebab-sebab lain yang terdapat pada variabel kinerja guru.¹⁴

Jurnal Muhammad Cholil STKIP PGRI Ngawi berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah Ngawi. Dari hasil uji regresi menunjukkan: (1) Ada pengaruh yang positif signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah Ngawi yaitu sebesar 64,1%; (2) Ada pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah Ngawi sebesar 56,41%; (3) Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah Ngawi 58,97%.¹⁵

¹³Masnihalifatulah, "Pengaruh Keefektifan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Profesionalitas Guru Sd Negeri Se Kecamatan Daha Selatan", Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, *Volume 2, No. 1, Maret 2016*, 67.

¹⁴ Umi Habibah, Hubungan Persepsi Guru pada Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 7 Kediri, (Skripsi IAIN Kediri 2019).

¹⁵ Muhammad Cholil, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah NGAWI", Jurnal Ilmiah STKIP PGRI Ngawi, *Vol.1, No. 1, 2014*.

Berdasarkan studi pendahuluan menunjukkan bahwa persepsi para guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berbeda-beda baik itu positif ataupun negatif dan sebagian guru masih kurang memiliki dorongan untuk menguasai tantangan dalam mengajar, kurang berkembang dan belum mendapatkan yang terbaik dalam proses pembelajaran. Kurangnya kedisiplinan yang ditekankan kepada guru seperti guru datang terlambat dan menunda masuk kelas dengan berbagai alasan, penggunaan metode dan strategi pembelajaran, kegiatan pengelolaan kelas, dan kurangnya kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi dalam proses belajar mengajar. Maka menjadi salah satu alasan dari peneliti untuk mengkaji tentang **“Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Di MA Sunan Ampel Pare”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas yaitu:

1. Bagaimana Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah di MA. Sunan Ampel Pare?
2. Bagaimana Motivasi Kerja Guru di MA.Sunan Ampel Pare?
3. Bagaimana Kinerja Guru di MA Sunan Ampel Pare?
4. Apakah terdapat Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MA Sunan Ampel Pare?
5. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja guru di MA Sunan Ampel Pare?

6. Apakah terdapat Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di MA Sunan Ampel Pare?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat ditetapkan beberapa tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah di MA.Sunan Ampel Pare.
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja Guru di MA.Sunan Ampel Pare.
3. Untuk mengetahui Kinerja Guru di MA.Sunan Ampel Pare.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MA.Sunan Ampel Pare.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di MA.Sunan Ampel Pare.
6. Untuk mengetahui Pengaruh antara Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di MA.Sunan Ampel Pare.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teori

Sebagai sumbangan pemikiran dalam memperluas wawasan bagi kajian kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan memberikan

wawasan tentang motivasi-motivasi apa saja yang dapat meningkatkan kinerja guru.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bagi pimpinan atau kepala madrasah untuk melihat kepemimpinan yang dapat memotivasi kinerja guru.

E. Hipotesis

Adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

1. Hipotesis Kerja (Ha)

Ada Pengaruh Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MA Sunan Ampel Pare.

Hipotesis Nol (Ho)

Tidak ada Pengaruh Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MA Sunan Ampel Pare.

2. Hipotesis Kerja (Ha)

Ada Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di MA Sunan Ampel Pare.

Hipotesis Nol (Ho)

Tidak ada Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di MA Sunan Ampel Pare.

3. Hipotesis Kerja (Ha)

Ada Pengaruh antara Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Sunan Ampel Pare.

Hipotesis Nol (Ho)

Tidak ada Pengaruh antara Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Sunan Ampel Pare.

F. Penegasan Istilah

Berdasarkan dengan proposal yang berjudul “**Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di MA Sunan Ampel Pare**”. Maka penelitian memfokuskan agar tidak terjadi kesalahpahaman bagi pembaca, penulis akan menjelaskan penegasan istilah yang terdapat pada variabel sebagai berikut:

a. Persepsi Guru

Persepsi merupakan pengalaman yang sering muncul dan menjadi suatu kebiasaan, jika hal tersebut dihubungkan dengan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka persepsi guru tersebut menghasilkan penafsiran terhadap kepemimpinan kepala sekolahnya, karena disini yang menjadi objek persepsi guru adalah kepemimpinan kepala sekolah.¹⁶

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu kesiapan, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam proses mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan serta memberikan dorongan kepada seluruh komponen yang ada dalam lembaga sekolah untuk dapat

¹⁶ Jalaludin Rohmat, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya), 51.

mencapai tujuan pendidikan yang ingin dicapai pada lembaga sekolah yang dipimpinnya.¹⁷

Indikator kepemimpinan menurut Sudjana tentang cirri-ciri pemimpin yang dikelompokkan menjadi lima kategori, yaitu:

- a. Ciri-ciri Fisik (*Physical Characteristic*) meliputi: usia, penampilan, kerapihan.
- b. Latar Belakang Social (*Social Background*) mencakup: pendidikan, kedudukan sosial, dan mobilitas.
- c. Kepribadian (*Personality*) mencakup: penyesuain diri, kebiasaan, kegigihan, kesiagaan, keseimbangan emosi, kebebasan, percaya diri, kuat pendirian atau keyakinan, dan tenggang rasa.
- d. Ciri-ciri yang berkaitan dengan tugas (*Task Related Characteristic*) meliputi: dorongan pencapaian tujuan, dorongan bertanggung jawab, semangat untuk menghasilkan, tangguh menghadapi halangan dan rintangan, dan berorientasi pada tugas.
- e. Ciri-ciri Sosial (*Social Characteristic*) mencakup: kemampuan mengembang kerjasama, kemampuan administrasi, daya tarik, kemampuan membimbing, kepekaan sosial, dan kemampuan berdiplomasi atau interaksi.¹⁸

¹⁷ Djunaidi, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru", Jurnal Tarbiyatuna *Volume 2 Nomor 1 Januari 2017*, 97-98.

¹⁸ Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Rosda Karya, 2004), 28.

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja Menurut Usman diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga terdorong untuk bekerja.¹⁹

Salah satu teori kebutuhan yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah teori kebutuhan yang dikembangkan oleh Malsow yang dikenal dengan nama Need Hierarchy atau Teori Hirarki kebutuhan, yaitu lima tingkat kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar dan merupakan dorongan yang sangat kuat pada diri manusia karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya, misalnya kebutuhan makanan, minuman dan tempat beribadah.
2. Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan pada tingkat kedua. Orang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggap wajar. Bila kebutuhan akan rasa aman ini belum terpenuhi maka orang akan merasa takut sekali akan kehilangan pekerjaan atau kehilangan pendapatannya. Misalnya keamanan harta, mendapat keadilan, menabung, mendapat tunjangan pension dan asuransi.
3. Kebutuhan Sosial (berkelompok) sering juga disebut sebagai kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari suatu kelompok tertentu. Misalnya kebutuhan berkeluarga, bersahabat, bergaul, berorganisasi.

¹⁹ Firmawati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, Volume 5, No. 3, Agustus 2017*, 168.

4. Kebutuhan Penghargaan merupakan kebutuhan pada tingkat keempat. Orang mempunyai kecendrungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan itu ada artinya, serta bahwa mereka mempunyai kontribusi pada organisasi/lingkungan dimana mereka berada. Misalnya ingin mendapatkan ucapan trimakasih, dihormati, dihargai, mendapat hadiah, menjadi pejabat.
5. Kebutuhan Aktualisasi diri merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling tinggi dimana seseorang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting. Misalnya memiliki sesuatu bukan hanya fungsi tetapi juga gengsi, optimalisasi potensi diri secara kreatif dan inovatif, melakukan pekerjaan yang kreatif (menulis buku dan artikel).²⁰

d. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.²¹

Indikator dari kinerja guru diakomodir dari kompetensi profesional guru dan penilaian kinerja guru direktorat tenaga kependidikan direktorat jenderal peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan departemen pendidikan nasional 2008, antara lain:

²⁰ Nurul Astuty Yensy, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara", 36.

²¹ Muhammad Cholil, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah NGAWI", *Jurnal Media Prestasi*, Volume 13, No. 1, Juni 2014, 93.

a. Tahap Perencanaan

1. Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum atau silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik.
2. Guru menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual, dan mutakhir.
3. Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efisien.
4. Guru memilih sumber belajar atau media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran.

b. Tahap Pelaksanaan

1. Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran
2. Guru memulai pembelajaran dengan efektif
3. Guru menguasai materi pelajaran
4. Guru menerapkan pendekatan dan strategi
5. Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran
6. Guru memicu atau memelihara ketertiban siswa dalam pembelajaran
7. Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran
8. Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif

c. Tahap Evaluasi

1. Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik.
2. Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah dengan materi ajar.
3. Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.²²

²² Soebagyo Brotosodjati, "Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas oleh Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Suharjo", *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* No. 3, (September, 2012), vol. 18, 230.