

SUPERVISI PEMBELAJARAN KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI MENGAJAR DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU MI DI KECAMATAN KOTA KUDUS

Mohtarom
STAIN Kudus
tasa_kudus@yahoo.com

Abstrak

Disiplin merupakan kunci keberhasilan lembaga pendidikan, sekuat apapun sumber daya yang dimiliki akan tetapi tidak ada kedisiplinan dalam bekerja maka akan sulit lembaga pendidikan untuk mencapai Visi dan Misinya. Tujuan pendidikan akan terwujud manakala ada disiplin yang kuat dalam kegiatan pembelajaran. Penelitian di Madrasah Ibtidaiyah se-kecamatan Kota Kudus ini menunjukkan bahwa disiplin guru akan terwujud manakala adanya supervisi kepala madrasah dan motivasi mengajar guru, hasilnya ada pengaruh yang sangat signifikan bahwa kedisiplinan mengajar guru termasuk kemampuan mengajar guru sangat dipengaruhi adanya layanan dan bimbingan kepala madrasah berupa Supervisi pembelajaran kepala madrasah dan motivasi mengajar guru.

Kata-kata kunci: disiplin mengajar guru, motivasi mengajar guru, supervisi pembelajaran kepala madrasah

Abstract

Discipline is the key to the institution success, as strong as any resources owned by the institution, but there is no discipline in the work it will be difficult to achieve the institution's vision and mission. Educational objectives will be realized when there is a strong discipline in learning activities. The research at the MI in all sub-district of Kota Kudus shows that teachers' discipline will be realized when there is the existence of the madrasa principal's supervision and teachers' teaching motivation. The results showed that there are very significant influence that the discipline of teachers in teaching including the ability to teach greatly influenced by the existence of services and guidance of the madrasa principal in the form of madrasa principal supervision and the teaching motivation of the teacher.

Keywords: discipline of teacher in teaching, motivation of teacher in teaching, madrasa principal learning supervision

A. Pendahuluan

Tugas guru sebagai profesi menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugasnya guru bekerjasama dengan orang tua dan masyarakat.

Guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik, kompetensi dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan. (D. Deni Koswara dan Halimah, 2008)

Guru diharapkan memiliki dan mampu meningkatkan tugas profesinya tersebut dengan sebaik-baiknya, dan itu semua tentu diperlukan pengawasan atau supervisi bagi guru di sekolah. Supervisi secara umum diartikan bantuan yang diberikan kepada orang lain (bawahan) agar ia dapat melaksanakan dan meningkatkan fungsi dan tugasnya.

Selain sebagai teladan bagi para siswanya, Guru sebagai tenaga profesional, perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya dengan supervisi yang telah dikemukakan di atas.

Kedisiplinan menjadi faktor penentu bagi tingkat profesional seorang guru, semakin tinggi tingkat disiplin seorang guru maka semakin tinggi tingkat profesional guru tersebut. Fathoni menyebutkan tentang disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan

dan norma - norma sosial yang berlaku. Karena kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan atau lingkup sekolah, karena tanpa dukungan disiplin guru yang baik, maka sekolah akan kesulitan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuan.

Pekerjaan guru bukan semata-mata pekerjaan pengabdian, namun guru adalah pekerja profesional seperti pekerjaan yang lain misalnya akuntan, pengacara, pengusaha, dosen, dokter dan sebagainya. Memandang guru sebagai tenaga kerja profesional maka usaha-usaha untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun juga perlu memperhatikan guru dari segi yang lain seperti pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan tingkat keprofesionalannya sehingga menjadikan guru lebih disiplin dalam bekerja.

Di era yang serba terbuka sekarang ini kedisiplinan kerja guru dalam melaksanakan tugas dan fungsi pendidik madrasah cenderung menurun dan cenderung negatif. Penurunan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik terutama dalam kegiatan perencanaan guru ini diduga karena lemahnya motivasi guru dalam melaksanakan tugas.

Disiplin guru yang lemah dalam membuat perencanaan pembelajaran, ketidaktepatan guru dalam membuat soal-soal dan menilai atau mengevaluasi kegiatan pembelajaran, terutama lemahnya kedisiplinan guru dalam kegiatan *performance assesment* (Akreditasi) sehingga guru harus melakukan kegiatan lembur yang seharusnya tidak terjadi manakala guru mampu melakukan tugas sehari-sehari secara disiplin. Lemahnya disiplin guru ini juga diduga lemahnya pimpinan atau kepala madrasah dalam kegiatan supervisi.

Kedisiplinan sangat diharapkan demi terwujudnya guru yang profesional, sementara dalam konteks kedisiplinan guru di MI se kecamatan Kota kabupaten Kudus menurut data pengawas MI kecamatan Kota Kudus kedisiplinan guru masih rendah antara lain (1) guru-guru masih banyak yang belum

membuat perencanaan pembelajaran, bahkan masih banyak yang membuat hanya pada saat menghadapi akreditasi madrasah, (2) dari rekapitulasi absensi guru, masih banyak guru yang terlambat masuk madrasah, (3) guru meninggalkan kelas atau madrasah pada saat jam pembelajaran dengan tanpa memberikan tugas pada siswa, (4) komunikasi guru kepada kepala madrasah dan kepala madrasah kepada guru juga kurang optimal, komunikasi dilakukan hanya pada saat rapat-rapat madrasah yang bersifat formal, sementara komunikasi yang bersifat non formal masih sangat kurang.

Disiplin kerja guru yang lemah dengan adanya kegiatan-kegiatan pemberdayaan guru di madrasah, baik berupa kegiatan pelatihan, KKG, dan kegiatan serupa lebih pada pemenuhan tuntutan administratif dan masih jauh dari substansi yang diharapkan. Misalnya hanya untuk kepentingan pelaporan administrasi kedinasan, pelaporan untuk kenaikan pangkat (bagi PNS) termasuk kegiatan akreditasi.

Madrasah harus mampu mengoptimalkan kedisiplinan guru dengan berbagai cara yang memungkinkan untuk meningkatkan kedisiplinan guru misalnya dengan kegiatan supervisi yang diberikan kepala madrasah.

Pembelajaran di MI se kecamatan Kota kabupaten Kudus selama kurun waktu satu tahun belakangan ini berjalan masih belum optimal, dikarenakan masih ada guru yang terlambat hadir, terlambat dalam masuk kelas, keluar kelas sebelum bel selesai, dan masih ada beberapa guru yang membiarkan siswanya berdoa sendiri tanpa didampingi guru pada waktu do'a awal dan akhir pelajaran.

Guru seharusnya berkewajiban untuk membimbing berdoa kepada siswa baik dalam memulai maupun mengakhiri kegiatan pembelajaran serta memantau kegiatan siswa selama pembelajaran berlangsung, dengan demikian kehadiran guru maupun saat pulang tepat waktu merupakan wujud contoh disiplin seorang guru yang harus ditampilkan dan menjadi teladan bagi para siswanya.

Selain upaya dari kepala Madrasah, guru madrasah juga harus mampu memotivasi diri dalam melaksanakan tugas agar secara intrinsik ada kesadaran dan motivasi yang kuat untuk menjalankan tugas sebagai guru profesional dengan perilaku disiplin, baik dari sisi perencanaan kegiatan belajar mengajar,

pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dan menilai atau mengevaluasi kegiatan belajar mengajar.

Kondisi diatas mendorong peneliti terdorong untuk meneliti disiplin kerja guru ditinjau dari motivasi guru dan supervisi pembelajaran kepala madrasah dalam rangka mewujudkan tujuan madrasah. Dari penelitian ini peneliti berharap adanya keefektifitasan dari kemampuan kepala madrasah dalam kegiatan supervisi pembelajaran dan motivasi mengajar dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MI se kecamatan Kota kabupaten Kudus yang berjumlah 213 guru.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui supervisi pembelajaran yang dilakukan kepala madrasa, untuk mengetahui motivasi para tenaga pendidi dan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan guru dalam mengajar serta untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi guru dalam mempengaruhi disiplin mengajar para guru MI Se kecamatan Kota Kudus.

1. Kajian Teori

a. Supervisi Pembelajaran

Menurut Boardman definisi supervisi adalah suatu usaha menstimulir, mengkoordinir dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru- guru di sekolah, baik secara individual maupun kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran, sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern. (Efendi, AR. 2012)

Supervisi dalam pendidikan diartikan oleh para ahli, di antaranya Kimball Wiles menyebutkan "Supervision consists of all the activities leading to the improvement of instruction, activities related to morale, improving human relations, in-service education, and curriculum development ". Pernyataan tersebut memberikan pengertian bahwa Supervisi sebagai kegiatan layanan, yaitu kegiatan yang mendorong pada pengembangan pembelajaran, kegiatan yang berkaitan dengan moral, pengembangan hubungan antar manusia, pendidikan dalam jabatan dan pengembangan kurikulum.

Pengertian diatas adalah tentang supervisi, sedangkan Supervisi pembelajaran adalah kegiatan-

kegiatan kepengawasan yang ditujukan untuk memperbaiki kondisi-kondisi, baik personil maupun materiil yang memungkinkan terciptanya situasi belajar mengajar yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan. (Kisbiyanto, 2008)

Mengingat tugas supervisi pembelajaran itu didalamnya adalah tugas kepala sekolah, maka Kepala sekolah dapat pula bertindak selaku supervisor atau pengawas bagi para guru dan tenaga kependidikan non guru, ketua yayasan pendidikan melaksanakan fungsi pengawasan kepada guru dan non guru terutama terhadap fungsi pelaksanaan dan fungsi manajemen kepala madrasah. Pengawas atau penilik sekolah juga melaksanakan pengawasan yang sifatnya komprehensif kepada madrasah. Maka, dalam manajemen modern aktifitas profesional membutuhkan fungsi pengendalian atau pengawasan yang disebut supervisi tersebut.

Dengan istilah lain sebagai Kepala sekolah secara otomatis sebagai supervisor, perilaku kepala sekolah di harus bisa menjadi teladan dan inspirasi oleh guru-guru di madrasah yang mempunyai pencapaian prestasi akademik tinggi, antara lain membangun lingkungan sekolah yang aman, tertib dan disiplin. Sehingga diharapkan kedisiplinan seorang guru dapat memberi kontribusi terhadap hasil yang diharapkan.

Dalam bidang pendidikan, supervisi mengandung konsep umum yang sama namun disesuaikan dengan aktivitas-aktivitas pembelajaran. Supervisi pembelajaran merupakan bagian dari supervisi pendidikan. Tujuan dari supervisi pembelajaran adalah peningkatan mutu pembelajaran melalui perbaikan mutu dan pembinaan terhadap profesionalisme guru.

Supervisi pembelajaran diartikan sebagai serangkaian kegiatan membantu guru untuk mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Ada tiga konsep pokok dalam pengertian supervisi pembelajaran, yaitu 1) Supervisi pembelajaran harus secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam proses pembelajaran. 2) Perilaku supervisor

dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya harus didesain secara ofisial, jelas kapan mulai dan kapan mengakhiri program pengembangan tersebut. 3) Tujuan akhir supervisi pembelajaran adalah agar guru semakin mampu memfasilitasi proses pembelajaran bagi para siswanya (Mukhtar. 2013)

b. Motivasi mengajar guru

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja dengan memberikan motivasi kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Wukir kata motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti “to move” (untuk bergerak). Motivasi merupakan seperangkat alasan dalam melakukan tertentu sehingga didefinisikan motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya (Wukir, 2013)

Jika Wukir mengartikan motivasi sebagai arah dan ketekunan dalam mencapai tujuan, berbeda dengan Kurniadin dan Imam Machali mengartikan motivasi adalah suatu kekuatan (*power*), tenaga (*forces*), daya (*energy*); atau suatu keadaan yang kompleks (*a complex state*) dan kesiapsediaan (*preparatory set*) dalam diri individu (*organism*) untuk bergerak (*to move, motion, motive*) kearah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya (Didin Kurniadin, 2013).

Pendapat senada juga diungkapkan oleh Ngalim Purwanto mengatakan bahwa motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2013)

Motivasi ditambahkan pula oleh Malayu dengan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja

efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu Hasibuan, 2013)

Pentingnya sebuah motivasi adalah karena motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung segala bentuk perilaku manusia, supaya mau berusaha dan bekerja dengan lebih giat dan disiplin untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi dalam dunia pendidikan merupakan dorongan pemimpin untuk bertindak dengan cara tertentu demi kemajuan pendidikan. Sudarwan Danim menyebutkan bahwa motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong pemimpin melakukan suatu tindakan atau aktivitas (*actions or activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian pemenuhan keinginan, kebutuhan, memberi kepuasan, ataupun mengurangi keseimbangan (Sudarwan Danim, 2010).

Jadi, motivasi mengajar adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat dalam mengajar di madrasah sehingga dapat memberikan hasil yang lebih baik dan lebih maju pada pendidikan.

c. Disiplin mengajar

Kata disiplin berasal dari bahasa latin "*disciple*" yang berarti pengikut atau pelajar dari pemimpin yang berpendidikan. Pengertian mengenai disiplin dikemukakan oleh The Liang Gie yang menyatakan bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa tenang.

Wukir juga mengemukakan disiplin yaitu Proses atau hasil pengarahan atau pengendalian keinginan, dorongan atau kepentingan guna mencapai maksud, data pula diartikan mencari tindakan terpilih dengan ulet, aktif dan diarahkan sendiri, sekalipun menghadapi rintangan, Pengendalian perilaku secara langsung dan otoriter dengan hukuman atau hadiah, dan Pengekangan dorongan dengan cara yang tak nyaman dan bahkan menyakitkan (Wukir, 2013).

Dari sini, Wukir menyimpulkan definisi sederhana mengenai disiplin yaitu ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan secara sadar. Tulus Tu'u mendefinisikan istilah

disiplin dengan mengadopsi dari bahasa Inggris "discipline" yang mengandung beberapa arti. Diantaranya ialah pengendalian diri, membentuk karakter yang bermoral, memperbaiki dengan sanksi, serta kumpulan beberapa tata tertib untuk mengatur tingkah laku. Pengendalian diri orang yang disiplin adalah orang yang mampu mengendalikan diri, menguasai diri, ataupun membentuk tingkh laku yang sesuai dengan sesuatu yang sudah ditetapkan, baik ditetapkan oleh diri sendiri maupun orang lain.

Selain membentuk karakter yang bermoral, disiplin dapat pula dimaksudkan untuk pembetulan tingkah laku atau karakter yang sesuai dengan yang diharapkan dapat menggunakan kedisiplinan. Dalam artian, orang akan terbiasa melakukan sesuatu yang baik jika ia mendisiplinkan diri untuk berbuat sesuatu yang baik. Peenelti berkesimpulan bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang- orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa tenang sehingga membentuk tingkah laku sesuai dengan yang sudah ditetapkan untuk mencapai sesuatu yang lebih baik dan diharapkan.

Jadi, seseorang dikatakan disiplin akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan ini dapat pula digarisbawahi bahwa seorang karyawan atau bawahan akan dikatakan disiplin jika dapat dilihat dengan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua tugasnya dengan baik, mematuhi segala peraturan ditempat kerja maupun norma yang berlaku di masyarakat, dan lain sebagainya.

2. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini tidak mengadakan perlakuan (homogenitas) terhadap subjek penelitian dan tidak manipulasi data, melainkan hanya menggali fakta-fakta yang terjadi dengan cara menggunakan angket.

Adapun lokasi penelitian ini adalah semua MI di Kecamatan kota Kudus yang berjumlah 13 madrasah

Ibtidaiyah dengan jumlah sampel guru berjumlah 213 guru.

B. Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan pada Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Kota Kabupaten Kudus yang memenuhi kriteria teknik pengambilan sampel yang ditentukan pada bab sebelumnya. Penelitian ini mencakup supervisi pembelajaran kepala madrasah, motivasi mengajar dan disiplin kerja guru madrasah.

Tujuan deskripsi ini adalah untuk memberikan gambaran data masing-masing penelitian pada masing-masing variabel, yaitu supervisi pembelajaran kepala madrasah, motivasi mengajar dan disiplin kerja guru.

1. Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah

Pelaksanaan supervisi kepala sekolah MI Se Kecamatan Kota Kudus berjalan dengan baik, ini dapat dilihat dari sisi kuantitats supervisi dilaksanakan secara tersruktur, setiap dua bulan sampai tiga bulan dilakukan sekali secara formal, selain itu kepala madrasah juga melakukan kegiatan supervisi secara insidental kepada para guru, terutama pada saat ditemukan persoalan pembelajaran guru dan persalan aduan yang dilakukan oleh wali murid.

Supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah juga dilakukan dengan beberapa model, mulai dari observasi, kunjungan kelas sampai model klinis, ini menjadi indikator berjalannya kegiatan supervisi pembelajaran di madrasah. Hasil supervisi ini kemudian ditindak lanjuti dalam bentuk laporan individu guru maupun kelompok dengan bentuk rapat bersama maupun workshop.

Secara statistika hasil penelitian pelaksanaan supervisi kepala madrasah Madrasah Ibtidaiyah Se Kecaatan Kota Kudus adalah bahwa supervisi kepala madrasah presentase terbesar pada kategori baik yaitu mencapai 74,41%,

2. Motivasi mengajar guru

Motivasi guru Madrasah Ibtidaiyah Se Kecaatan Kota Kudus dalam kategori kurang baik, dari observasi

peneliti ada beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain, masih banyak guru yang mengajar karena semata-mata diawasi kepala madrasah, sehingga jika tidak ada kepala madrasah di sekolah maka masih terdapat guru yang seenaknya sendiri, misalnya siswa ditinggalkan dengan tanpa ada tugas dari guru yang bersangkutan, guru ikut keluar madrasah dengan tanpa alasan, meskipun masih terdapat guru-guru yang tetap mengajar baik ada kepala madrasah maupun tidak.

Secara statistika motivasi mengajar guru Madrasah Ibtidaiyah Se Kecaatan Kota Kudus presentase terbesar pada kategori kurang baik yaitu mencapai 44,18%.

3. Disiplin guru

Hasil dari penelitian disiplin mengajar guru Madrasah Ibtidaiyah Se Kecaatan Kota Kudus dalam kategori baik, ini dapat dilihat dari beberapa indikator, antara lain kehadiran para guru Madrasah Ibtidaiyah Se Kecaatan Kota Kudus cukup baik, para guru dalam melaksanakan tugas dilaksanakan baik, antara lain :

- a. Pembuatan perencanaan pembelajaran
perencanaan pembelajaran dibuat dengan baik sebelum pelaksanaan pembelajaran, meskipun masih terdapat beberapa guru yang belum mampu secara maksimal membuat perencanaan pembelajaran.
- b. Pelaksanaan pembelajaran
Pelaksanaan pembelajaran dilaksanakan sesuai dengan prosedur, dengan menggunakan beberapa pendekatan, metode dan pola-pola yang tepat, meskipun masih terdapat guru yang belum mampu menguasai kelas atau tepatnya manajemen kelas.
- c. Penilaian dan evaluasi pembelajaran
dan melakukan penilaian dengan baik, mulai keaktifan siswa, tugas harian, tengah semester dan tugas akhir semester, meskipun masih terdapat beberapa guru yang belum tepat dalam melakukan penilaian siswa.

Secara statistika Disiplin kerja guru presentase terbesar pada kategori sangat baik yaitu mencapai 61,86%.

C. Kesimpulan

Pelaksanaan supervisi kepala madrasah Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Kota Kudus dalam kategori baik sedangkan secara statistika hasil penelitian pelaksanaan supervisi kepala madrasah Madrasah Ibtidaiyah Se Kecaatan Kota Kudus adalah bahwa supervisi kepala madrasah presentase terbesar pada kategori baik yaitu mencapai 74,41%,

Motivasi mengajar guru Madrasah Ibtidaiyah Se Kecaatan Kota Kudus termasuk dalam kondisi kurang baik, sedangkan secara statistika hasil penelitian pelaksanaan supervisi kepala madrasah Madrasah Ibtidaiyah Se Kecaatan Kota Kudus adalah bahwa supervisi kepala madrasah presentase terbesar pada kategori baik yaitu mencapai 74,41%,

Disiplin mengajar guru Madrasah Ibtidaiyah Se Kecaatan Kota Kudus dalam kondisi baik, sedangkan secara statistika Disiplin kerja guru presentase terbesar pada kategori baik yaitu mencapai 61,86%.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin, dkk. (2003). *Manajemen Pendidikan: Analisis Substantif dan Aplikasinya dalam Institusi Pendidikan*, Malang: Universitas Negeri Malang.
- Danim, Sudarwan (2010). *Kepemimpinan Pendidikan, Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional dan Mitos*. Bandung: Alfabeta.
- Daryanto. (2011). *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*, Yogyakarta: Gava Media.
- Dewi, AS.(2012). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP 1 Wedi Kabupaten Klaten. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. eprint.uny.ac.id/9579/pdf. Di unduh pada tanggal 05 Oktober 2014
- Didin Kurniadin dan Imam Machali (2013). *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Didin, K, dkk.(2013). *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Fathoni, A.(2006) *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Firdausy, RM. (2009). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara. *Tesis*. Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang. [Lib.unnes.ac.id/928/pdf](http://lib.unnes.ac.id/928/pdf). Di unduh pada tanggal 05 Oktober 2014
- Haryanto. (2007). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru SMP Negeri di Kabupaten Brebes. *Tesis*. Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang. [Lib.unnes.ac.id/16906/pdf](http://lib.unnes.ac.id/16906/pdf). Diunduh pada tanggal 05 Oktober 2014
- Helmi, AF.(1996). *Buletin Psikologi Tahun IV. No.2, Desember 1996. Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII. disiplinkerja-avin.pdf*. Di unduh pada tanggal 15 Oktober 2014

- Herabuddin (2009) *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
<http://www.e-jurnal.com/2013/09/pengertian-disiplin-kerja.html>. Di unduh pada tanggal 17 Desember 2016
- <http://www.informasi-pendidikan.com/2013/07/disiplin-kerja-guru.html>. Di unduh pada tanggal 15 Oktober 2014.
- Ikbal, B.(2013). *Manajemen Berbasis Sekolah Menuju Sekolah Berprestasi*. Palembang: Esensi Erlangga.
- Imron, A, dkk. (2002). *Manajemen Pendidikan Wacana, Proses, dan Aplikasinya di Sekolah*, Malang: Universitas Negeri Malang.
- Kaliri. (2008). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang. *Tesis*. Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang. [Lib.unnes.ac.id/16914/1/1103506062/pdf](http://lib.unnes.ac.id/16914/1/1103506062/pdf). Di unduh pada tanggal 05 Oktober 2014
- Kisbiyanto. (2008). *Supervisi Pendidikan*, Kudus: STAIN Kudus
- Koswara, DD. dan Halimah. (2008a). *Bagaimana Menjadi Guru Kreatif ?*, Bandung: Pribumi Mekar.
- Koswara, DD. dan Halimah. (2008b). *Seluk Beluk Profesi Guru*, Bandung: PT. Pribumi Mekar.
- Lie, Anita.(2014). *Menjadi Sekolah Terbaik*. Jakarta: Tanoto Foundation & Raih Asa Sukses.
- Malayu Hasibuan (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Bumi Aksara.
- Ngalim, P.(1990). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Oliva, Peter F. (1983). *Supervision for Today's Schools*, New York & London: Longman.
- Purwaningsih, H.(2012). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Keeja Guru Terhadap Kinerja Guru ekonomi/ Akuntansi SMA/MA/SMK di Kota Pekalongan. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang. [Lib.unnes.ac.id/19071/pdf](http://lib.unnes.ac.id/19071/pdf). Di unduh pada tanggal 05 Oktober 2014

- Rahman, MA.(2012). *Kesalahan-kesalahan fatal paling sering dilakukan guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar*. Jogjakarta: Diva Press.
- Sagala, S.(2013). *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Samsudin, S. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, SP.(1996) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1, Cet.5*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2003). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suprayitno_dan_Sukir.PENGARUH_DISIPLIN_KERJA_LINGKUNGAN_KERJA_DAN_MOTIVASI_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN.<http://www.academia.edu/4825122/>. Di unduh pada tanggal 15 Oktober 2014.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Bandung.
- Wukir.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.