

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Masalah utama yang dianggap sebagai isu yang berkaitan dengan sumber daya manusia antara lain mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan kemampuan sumber daya manusia, mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola sumber daya manusia untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola sumber daya manusia untuk menghadapi globalisasi. Meningkatkan sumber daya manusia dalam proses transformasi dilakukan aktivitas pengembangan yang berhubungan dengan peran utama manajer sumber daya manusia yang baru, yaitu sebagai seorang bisnis, pembentuk perubahan, konsultan bagi organisasi atau mitra kerja, perumus dan pengimplementasi strategi, manajer bakat, minat dan kepemimpinan dan sebagai manajer aset dan pengendalian biaya. Tugas utama pimpinan dalam kondisi tersebut adalah mengarahkan dan mengatur program pelatihan, pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia perlu diterapkan dalam kantor atau organisasi untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang ada.

Supervisi pendidikan adalah hal yang sangat penting dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan keprofesionalan guru dalam menghadapi permasalahan-permasalahan yang ada didunia pendidikan baik pada masa saat ini atau masa yang akan datang. Berdasarkan hal tersebut pendidikan merupakan faktor yang penting karena

pendidikan salah satu penentu mutu SDM (Sumber Daya Manusia), dimana manusia dapat membina kepribadiannya dengan jalan mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat.

Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus. Guru adalah tugasnya yang terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya<sup>1</sup>. Potensi sumber daya guru itu perlu terus bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara potensial. Selain itu pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus menerus belajar menyesuaikan diri dengan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat. Guru membutuhkan bantuan dari sesama rekan guru yang memiliki kelebihan atau guru yang sudah berpengalaman untuk saling bertukar ilmu pengetahuan dalam meningkatkan potensi peserta didik. Guru juga membutuhkan bantuan kepala sekolah sebagai pembina pembimbing guru agar bekerja dengan benar dalam proses pembelajaran siswanya

Kepala Sekolah mempunyai tugas dalam pengembangan peningkatan kualitas pendidikan ditingkat sekolah. Dalam hal ini bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan proses kegiatan belajar mengajar di sekolah. Sebagai pengembang pendidikan dan pengajaran di sekolah merupakan tugas tidak ringan sebagaimana diamanahkan pada Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah maka sebagai kepala sekolah mempunyai

---

<sup>1</sup> Suparlan. *Menjadi Guru Efektif*. (Yogyakarta: Hikayat, 2015), 12

kewajiban melaksanakan peraturan yang salah satunya adalah kompetensi supervisi. Dalam rangka mengembangkan peningkatan pendidikan secara bersama-sama semua personal agar bergerak ke arah pencapaian tujuan sesuai pelaksanaan tugas masing-masing secara efisien dan efektif<sup>2</sup>.

Kepala Sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan atau kecakapan mengelola sekolah. Kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik dan lancar, jika semua warga sekolah dalam bekerja mendapatkan kegembiraan dan kepuasan di sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus memiliki kesanggupan atau kecakapan selaku pengembang dan pemandu pendidikan dalam mewujudkan pendayagunaan setiap personal secara maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah selain berfungsi sebagai supervisor manajerial juga sebagai supervisor akademik. Sebagai supervisor akademik kepala sekolah mempunyai kewajiban untuk membantu guru menjadi profesional agar guru dapat meningkatkan mutu proses pembelajaran. Selain juga berperan sebagai konsultan pendidikan yang senantiasa menjadi pendamping bagi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan bantuan supervisi dari kepalasekolah diharapkan hasil dari pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah akan lebih baik dan bermutu sehingga tujuan dari pendidikan akan tercapai.

Proses pemberian bantuan kepada guru harus berorientasikan dalam usaha peningkatan kualitas proses dan hasil belajar yang tepat sasaran. Selain itu dengan pengamatan yang teliti dan apa adanya berdasarkan panduan juga mempunyai tujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan situasi kegiatan belajar mengajar.

---

<sup>2</sup> Hamrin. *Sukses Menjadi Pengawas Sekolah. Tips dan Strategi Jitu Melaksanakan Tugas*. (Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru, 2011), 51

Pelaksanaan pengawasan yang efektif merupakan pelaksanaan dengan cara melihat, menilai, dan membina agar guru melaksanakan tugas dan fungsi secara maksimal. Ruang lingkup pengawasan pendidikan meliputi kegiatan yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memantau, menilai dan melakukan diagnosa terhadap apa yang terjadi dalam proses pendidikan mulai dari lingkup sekolah (mikro) sampai lingkup nasional (makro)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan<sup>3</sup>. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka tidak akan berhasil untuk mendidik atau mengajar. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan mendorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasibuan menyatakan bahwa “Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> A.M. Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. (PT Rajagrafindo: Jakarta, 2011), 73

<sup>4</sup> Hasibuan, Melayu SP. *Organisasi dan motivasi ; dasar peningkatan produktivitas*. Cetakan ke empat. (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2013). 141

Sutrisno berpendapat bahwa “Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia”<sup>5</sup>. Motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi.

Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

---

<sup>5</sup> Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Penerbit: Jakarta, Kencana. 2011) 110

kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu<sup>6</sup>. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok aparatur sipil negara telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Mangkunegara menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”<sup>7</sup>. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi

---

<sup>6</sup> Hasibuan, Melayu SP. *Organisasi dan motivasi ; dasar peningkatan produktivitas*. Cetakan ke empat. (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2013). 94

<sup>7</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), 67

mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang aparatur sipil negara dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti memperoleh informasi tentang supervisi kepala sekolah di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo sudah dilaksanakan, akan tetapi dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal. Dalam pelaksanaan pembelajaran guru menggunakan pendekatan *teacher centered* dan beberapa metode pembelajaran seperti diskusi kelompok, dan observasi. Kegiatan pembelajaran di SMP ini belum maksimal, hal tersebut disebabkan karena lembaga pendidikan kurang bisa mengikuti perkembangan seperti sekolah swasta yang bebas untuk menentukan kurikulumnya sendiri, disamping itu proses pembelajaran hanya menggunakan pendekatan *teacher centered* sehingga proses pembelajaran kurang menarik. Penggunaan media pembelajaran atau alat peraga juga sudah dilakukan oleh guru tetapi belum optimal.

Berdasarkan hasil observasi kinerja guru SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo dapat dikatakan belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya sebagian guru yang masuk ke kelas yang tidak tepat waktu atau terlambat masuk ke sekolah, guru yang mengajar persiapan mengajarnya yang kurang lengkap. Selain itu juga minimnya kreativitas guru yang kurang mengembangkan metode dan media pembelajaran sehingga materi yang seharusnya dapat dikembangkan sepenuhnya menjadi terkesan membosankan bagi siswa. Hal ini tentunya sangat berkaitan dengan motivasi kerja guru yang akan

mempengaruhi guru dalam mengoptimalkan kinerjanya. Akan tetapi motivasi kerja guru terlihat menurun. Berdasarkan hasil wawancara dalam observasi ke beberapa guru SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian dari pihak sekolah sehingga menimbulkan anggapan bahwa bekerja dengan baik maupun tidak baik pun sama saja hasilnya. Guru merasa kurang mendapat perhatian, walaupun pada dasarnya penghargaan bukan satu-satunya yang menjadi pertimbangan bagi mereka, namun dengan penghargaan yang diberikan oleh sekolah mereka akan merasa diperhatikan dan hal ini tentunya akan memotivasi pada diri guru untuk terus meningkatkan kinerjanya. Di sisi lain, pemenuhan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam kegiatan pembelajaran di sekolah belum sepenuhnya terlengkapi. Pada beberapa bagian masih kurang lengkap terutama pada sarana dan prasarana penunjang langsung proses pembelajaran seperti alat peraga. Hal ini dapat menyebabkan motivasi mengajar guru menjadi menurun, karena guru terkadang harus mengeluarkan biaya sendiri sebagai pemenuhan kebutuhan akan alat peraga pembelajaran.

Selain permasalahan kualifikasi akademik dan keterbatasan kepala sekolah, permasalahan lain juga berasal dari sikap kepala sekolah yang belum dapat menjalin hubungan baik dengan guru. Sikap kepala sekolah belum menunjukkan kedekatan secara personal dalam melakukan pembinaan. Padahal lapangan kependidikan dan proses belajar mengajar bukan lapangan kerja rutin yang dapat dikerjakan dengan pembiasaan dan pengulangan semata, akan tetapi memerlukan pembinaan dan perencanaan yang mantap dan terorganisir secara

sistematis. Untuk perencanaan dan pelaksanaan pembinaan secara baik, kepala sekolah yang belum mampu menghadapi perubahan besar dalam perkembangan pembelajaran. Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengangkat tema, dengan memilih judul **“Peran Supervisi dan Motivasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo”**.

## **B. Fokus Penelitian**

### **1. Identifikasi**

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

- a. Kinerja guru SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo dapat dikatakan belum optimal.
- b. Minimnya kreativitas guru yang kurang mengembangkan metode dan media pembelajaran.
- c. Motivasi mengajar guru menjadi menurun
- d. Kepala sekolah belum melaksanakan fungsi supervisi dengan baik terhadap guru.
- e. Kepala sekolah belum maksimal menjalin hubungan baik dengan guru dalam melaksanakan kegiatan supervisi.

### **2. Batasan Masalah**

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut

lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja guru SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo dapat dikatakan belum optimal.
- b. Kepala sekolah belum melaksanakan fungsi supervisi dengan baik terhadap guru.
- c. Kepala sekolah belum maksimal menjalin hubungan baik dengan guru dalam melaksanakan kegiatan supervisi.

### **3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah pokok yakni sebagai berikut :

- a. Bagaimana peran supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo ?
- b. Bagaimana motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari pemilihan dan perumusan masalah itu sendiri adalah untuk meletakkan dasar dalam memecahkan beberapa penemuan penelitian sebelumnya ataupun dasar untuk penelitian selanjutnya Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan peran supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo.
2. Untuk mendeskripsikan motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo.

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

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian ini yaitu secara teoritis dan praktis :

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Manfaat teoritis atau akademis merupakan manfaat penelitian bagi pengembangan ilmu. Sehingga manfaat teoritis ini dapat mengembangkan ilmu yang diteliti dari segi teoritis<sup>8</sup>. Maka kegunaan teoritis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai hubungan yang ada antara motivasi kerja dengan kinerja sebagai guru.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan sumber informasi ilmiah bagi penelitian yang sejenis.
- c. Memberi sikap positif pada warga sekolah utamanya guru tentang Implikasi pelaksanaan supervisi akademik terhadap kegiatan belajar mengajar di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo.

---

<sup>8</sup> Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta :Rineka Cipta, 2014), 65

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi Sekolah

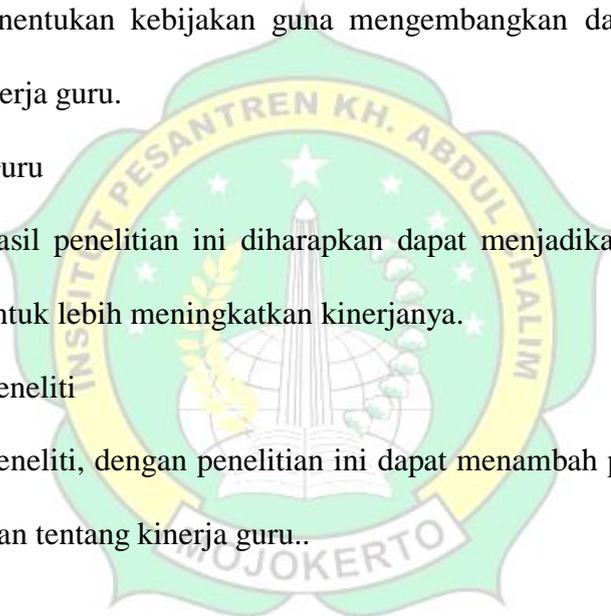
- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan dalam upaya pembinaan dan pengembangan guru secara efektif sehingga mendukung pencapaian tujuan program pendidikan.
- 2) Memberikan masukan tentang strategi dan teknik guna peningkatan kompetensi guru di sekolah melalui pengembangan supervisi akademik dan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan guna mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru.

### b. Bagi Guru

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan bagi guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

### c. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, dengan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang kinerja guru..



## E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu akan memudahkan penulis dalam menentukan langkah-langkah yang sistematis untuk penyusunan penelitian dari segi teori maupun konsep. Berikut penelitian terdahulu dalam penelitian ini yaitu:

Rian Wibowo (2016) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp K 1 Penabur Pasar Baru Jakarta Pusat. Berdasarkan

hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru pada guru SMP K 1 Penabur Pasar Baru Jakarta Pusat dengan hasil perhitungan korelasi  $r = 0,7045$ . Hasil pengkuadratan  $r^2 = 49,63\%$  menggambarkan adanya pengaruh supervise kepala sekolah terhadap kinerja guru. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan hasil uji t bahwa  $t_{hitung} 5,7026 > t_{tabel} (33 : 0,025)$  sebesar 2,021 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Persamaan penelitian tersebut dengan peneliti terdahulu pada supervisi kepala sekolah dan kinerja guru. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada metode penelitian dan tahun penelitian.

Cik Imah (2018) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Se-Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin. Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang mencakup persiapan mengajar, penggunaan metode dan instrumen, dan penentuan prosedur evaluasi dan pemanfaatan hasil evaluasi tingkat ketepatannya dalam kategori “baik”; (2) Kinerja guru yang mencakup penyusunan RPP, membuka pembelajaran, proses pembelajaran, penutupan pembelajaran, evaluasi hasil proses belajar, dan evaluasi pembelajaran tingkat ketepatannya dalam kategori “baik”; dan (3) pelaksanaan supervisi kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 79% terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian tersebut dengan peneliti terdahulu pada supervisi kepala sekolah dan kinerja guru. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak lokasi penelitian dan tahun penelitian

Yopi Aprida (2020) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini menemukan bahwa 1) ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 52,6% sisanya 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini. 2) pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 46,2% sisanya 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini 3) ada pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat, sebesar 58,5% sisanya 41,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk variabel-variabel pada penelitian ini. Persamaan penelitian tersebut dengan peneliti terdapat pada supervisi kepala sekolah, motivasi dan kinerja guru. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak metode penelitian dan analisis datanya.

**Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1.	Rian Wibowo (2016) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP K 1 Penabur Pasar Baru Jakarta Pusat	Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	SMP K 1 Penabur Pasar Baru Jakarta Pusat	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru pada guru SMP K 1 Penabur Pasar Baru Jakarta Pusat dengan hasil perhitungan korelasi $r = 0,7045$ . Hasil pengkuadratan $r^2 = 49,63\%$ menggambarkan adanya pengaruh supervise kepala sekolah terhadap kinerja

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
				guru. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan hasil uji t bahwa $t_{hitung} 5,7026 > t_{tabel} (33 : 0,025)$ sebesar 2,021 sehingga $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima
2.	Cik Imah (2018) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin	Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	SD Negeri Se-Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin	Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang mencakup persiapan mengajar, penggunaan metode dan instrumen, dan penentuan prosedur evaluasi dan pemanfaatan hasil evaluasi tingkat ketepatannya dalam kategori "baik"; (2) Kinerja guru yang mencakup penyusunan RPP, membuka pembelajaran, proses pembelajaran, penutupan pembelajaran, evaluasi hasil proses belajar, dan evaluasi pembelajaran tingkat ketepatannya dalam kategori "baik"; dan (3) pelaksanaan supervisi kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 79% terhadap kinerja guru
3.	Yopi Aprida (2020) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini menemukan bahwa 1) ada	Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru.	SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Barat	Penelitian ini menemukan bahwa 1) ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 52,6% sisanya 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini. 2) pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
	pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Barat			Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 46,2% sisanya 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini 3) ada pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP

## F. Definisi Konseptual

Peran adalah suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status atau kedudukan tertentu. Peran sebagai perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam organisasi.

Supervisi adalah bimbingan profesional bagi guru-guru agar lebih berkembang dan maju dalam melaksanakan tugas pokoknya yaitu memperbaiki dan meningkatkan mutu proses belajar mengajar.

Motivasi kepala sekolah yaitu sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan.

Kinerja guru merupakan prestasi seorang guru yang diukur melalui standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama

ataupun kemungkinan - kemungkinan lain dalam suatu rencana pembelajaran yang sudah distandarisasikan melalui silabus berdasarkan ketentuan yang baku.

