

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan yang berkualitas diyakini sebagai instrumen utama dalam mencetak sumber daya manusia unggul untuk menghadapi tantangan global. Dalam menghadapi persaingan internasional yang sengit dan kemajuan teknologi yang pesat, kualitas pendidikan memainkan peran penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang luar biasa, inovatif, dan kompetitif. Pada persoalan ini, guru memegang peran vital sebagai agen perubahan dalam dunia pendidikan. Selain bertanggung jawab menyampaikan materi ajar kepada siswa, seorang pendidik juga berperan penting dalam membentuk karakter, sikap, dan keterampilan siswa.¹

Menurut statistik yang diterbitkan oleh World Population Review, Indonesia berada di peringkat ke-54 dari 78 negara dalam hal pendidikan global pada tahun 2021. Indonesia masih berada di peringkat keempat di Asia Tenggara, di belakang Thailand di peringkat ke-46, Malaysia di peringkat ke-38, dan Singapura di peringkat ke-21.²

Membandingkan kinerja guru di negara asing dengan Indonesia memang masih jauh berbeda. Ada beberapa hal yang menjadi penyebab rendahnya kinerja guru di Indonesia, 1. Kompetensi guru, 2. motivasi kerja, 3. disiplin

¹ Mohammad Salehudin, 'Manajemen Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Karanganyar Kec. Karanganyar Kabupaten Karanganyar', *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10.1 (2024), hal. 49–61.

² Ikhwan Akbar Endarto and Martadi, 'Analisis Potensi Implementasi Metaverse Pada Media Edukasi Interaktif', *Jurnal Barik*, 4.1 (2022), hal. 37–51.

kerja, 4. kepuasan kerja, 5. organisasi tempat guru mengajar, 6. kepemimpinan kepala sekolah, 7. adanya kebijakan pemerintah tentang pendidikan yang tidak selaras.³

Kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, termasuk menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, menciptakan dan memelihara suasana kelas yang produktif, mengawasi keadaan belajar yang optimal, dan mengevaluasi hasil belajar siswa, dapat diartikan sebagai kinerja guru. Bahkan dalam profesi guru, kinerja ini berperan penting dalam menilai kualitas pekerjaan seseorang.⁴

Salah satu cara untuk mengonsep kinerja guru adalah kinerja yang diperlihatkan seorang guru, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yang terlihat selama proses pembelajaran, dan diukur melalui indikator-indikator seperti kemampuan guru dalam merancang pembelajaran, perilaku belajar, dan penilaian pembelajaran secara efektif.⁵

Peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada peningkatan kompetensinya melalui kegiatan seperti pelatihan, workshop, atau pemberian kesempatan untuk berkembang, tetapi juga perlu mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi. Meningkatkan disiplin, memotivasi orang lain, memberikan arahan atau pengawasan, menawarkan insentif, dan menentukan gaji yang sesuai adalah beberapa faktor di bawah ini. Guru akan merasa lebih

³ Annisa Yulisti Resca Yuliana and Ari Sofia, 'Kinerja Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran', *Indonesian Journal of Early Childhood Issues*, (2023), hal. 68.

⁴ Siemze Joen, 'Kinerja Guru', *Jurnal Ekonomi Manajemen*, (2022), hal. 34.

⁵ Prita Indriawati and others, 'Kinerja Guru Dalam Mutu Pendidikan Di SMAN 02 Balikpapan', *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 3.3 (2022), hal. 204–15.

puas dan terinspirasi untuk memenuhi tanggung jawab mereka sebagai instruktur dengan cara ini.⁶

Untuk mewujudkan sistem pendidikan di Indonesia yang ideal, dibutuhkan guru yang memiliki kinerja yang baik atau profesional. Ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja profesional seorang guru: faktor internal, seperti karakter, dedikasi, kemampuan mengajar, motivasi, dan disiplin, dan faktor eksternal, seperti keadaan fisik lingkungan sekolah, prasarana dan sarana, insentif, gaji, dan kebijakan sekolah.⁷

Kapasitas kepala sekolah dalam mengawasi tim pengajar saat ini mempunyai dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan di sekolah. Administrator sekolah, salah satu komponen terpenting dalam sistem pendidikan, mempunyai dampak signifikan dalam meningkatkan efektivitas guru. Melaksanakan kegiatan pengajaran, mengawasi administrasi sekolah, melatih tenaga pengajar tambahan, serta mengelola dan memelihara prasarana dan sarana, semuanya merupakan bagian dari tugas kepala sekolah. Mengingat semakin kompleksnya tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh administrator sekolah, fungsi ini menjadi semakin penting. Mereka memerlukan bantuan agar dapat beroperasi lebih efektif dan efisien.⁸

⁶ Pahruraji, 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Se Kecamatan Parungpanjang', *EDUMULYA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1.1 (2023), hal. 39–61.

⁷ Munawir, Yuyun Fitrianti, and Eka Nur Anisa, 'Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar', *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 3.1 (2022), hal. 8.

⁸ Muntahanah, 'Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Mutu Pembelajaran Dan Kinerja Guru', *Journal on Education*, 5.4 (2023), hal. 60.

Supervisi kepala sekolah memegang peranan penting dalam suatu lembaga pendidikan, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru. Melalui berbagai strategi, Kepala SMAS 2 Muhammadiyah berupaya meningkatkan kinerja guru. Mengingat tugas dan tanggung jawabnya, instruktur memainkan peran penting dalam memastikan bahwa proses pembelajaran dilaksanakan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sebagai kepala sekolah, harus memfokuskan perhatian pada supervisi yang mendukung perkembangan kinerja guru secara komprehensif. Dalam konteks ini, kepala sekolah harus melibatkan para guru dalam setiap aktivitas sekolah, mengadakan pertemuan berkala untuk mendiskusikan tantangan dan solusi dalam proses pembelajaran, serta memberikan penghargaan atas upaya guru yang menunjukkan dedikasi yang tinggi. Selain itu, kepala sekolah memelihara komunikasi yang transparan dan saling percaya, menyediakan kesempatan bagi guru untuk berkembang, serta mendukung mereka melalui pelatihan guna meningkatkan profesionalisme mereka secara berkelanjutan. Melalui pendekatan ini, kepala sekolah dapat membangun lingkungan yang kolaboratif dan mendukung, yang sejalan dengan tujuan selanjutnya yaitu peningkatan kualitas kerja seorang guru di sekolah.

Pengelola sekolah harus menanamkan cita-cita manajemen kepemimpinan dalam diri mereka agar dapat meningkatkan kinerja sebaik-baiknya dari para gurunya. Hal ini penting agar pengelola sekolah dapat meningkatkan motivasi dan kegembiraan guru dalam upaya meningkatkan kinerjanya selama proses pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja supervisi kepala sekolah di SMAS 2

Muhammadiyah dapat dilihat dari bagaimana kepala sekolah menyelesaikan masalah bersama dengan guru, membina komunikasi yang terbuka, mengakui anggota sebagai pelaksana yang bertanggung jawab, memperlakukan mereka dengan tingkat kepercayaan yang tinggi dengan tetap menjaga pengawasan, dan menerapkan pendekatan disiplin yang tidak terlalu ketat.

Penyiapan bahan pembelajaran, ragam pendekatan yang ditawarkan oleh pimpinan siswa, penguasaan bahan dan bahan ajar, evaluasi hasil belajar siswa, kemampuan menjadi pembimbing dan pengarah yang baik kepada siswa, serta pengembangan akhlak mulia pada diri siswa merupakan beberapa hal yang ditemukan selama observasi sekolah di SMAS 2 Muhammadiyah.

Selain pengawasan kepala sekolah, faktor lain yang memengaruhi kinerja guru adalah semangat mereka terhadap pekerjaan mereka. Motivasi di tempat kerja merupakan pendorong utama kinerja guru yang lebih baik, yang pada gilirannya memengaruhi prestasi siswa yang lebih baik. Secara umum, guru yang bermotivasi tinggi mampu melakukan pekerjaannya dengan komitmen, semangat, dan semangat yang tinggi.⁹

Dalam hal memotivasi guru untuk melakukan pekerjaannya, motivasi kerja sangatlah penting. Perilaku untuk mencari dan menetapkan tujuan tertentu akan dipicu oleh dorongan tersebut. Motivasi merupakan energi internal yang mempengaruhi setiap gerak yang dilakukan seorang guru. Kemampuan,

⁹ Awaluddin Halim, Muhammad Hidayat, and Badaruddin, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus SD Inpres Tanetea Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng', *Jurnal Cash Flow*, 2.1 (2023), hal. 37.

peluang, dan motivasi merupakan tiga karakteristik utama yang mempunyai dampak signifikan terhadap kesuksesan individu di tempat kerja.¹⁰

Di SMAS 2 Muhammadiyah, dampak pengawasan kepala sekolah merupakan metrik penting untuk mengukur efektivitas guru. Observasi peneliti mengungkapkan bahwa pengawasan dan motivasi kepala sekolah terhadap pekerjaannya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Terbentuknya budaya belajar yang positif di SMAS 2 Muhammadiyah adalah salah satu buktinya.

Pengaruh pemimpin dalam menumbuhkan motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan menghasilkan lulusan yang berintegritas, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kita dapat menentukan elemen-elemen kunci yang secara signifikan mempengaruhi suatu organisasi dengan berfokus pada berbagai elemen yang berkontribusi terhadap keberhasilannya.

Topik ini menjadi hal yang menarik untuk diteliti, khususnya mengenai kinerja guru di SMAS 2 Muhammadiyah. Penyidik tertarik untuk melakukan kajian terhadap pokok bahasan tersebut karena alasan, sudut pandang, dan banyaknya penyelidikan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka judul yang akan diangkat adalahh ***“Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMAS 2 Muhammadiyah Surabaya”***.

¹⁰ Irma Br Tarigan, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di SMK Negeri 7 Medan’, *Darma Agung*, 20.1 (2022), hal.12.

B. Rumusan Masalah

Peneliti mengembangkan beberapa permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan sebelumnya, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAS 2 Muhammadiyah Surabaya?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAS 2 Muhammadiyah Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAS 2 Muhammadiyah Surabaya?
4. Bagaimana pengaruh supervisi kepala sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMAS 2 Muhammadiyah Surabaya?



**UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM**

C. Tujuan Penelitian

Berikut tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya:

1. Untuk menganalisis pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAS 2 Muhammadiyah Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAS 2 Muhammadiyah Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAS 2 Muhammadiyah Surabaya.

4. Untuk menganalisis pengaruh supervisi kepala sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, para ahli meyakini penelitian ini akan memperluas ilmu pengetahuan dan memberikan manfaat yang signifikan, terutama jika dilihat dari kacamata administrasi pendidikan Islam. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman tentang hubungan antara motivasi guru dan pengawasan prinsip dan efektivitas guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna untuk evaluasi dalam rangka meningkatkan mutu lembaga pendidikan, terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja dan supervisi kepala sekolah, dua faktor krusial yang mempengaruhi efektivitas guru.

b. Bagi Kepala Sekolah

Diharapkan bahwa kesimpulan penelitian ini akan meningkatkan pemahaman tentang tugas manajemen dalam menjalankan kepemimpinan utama. Diharapkan juga bahwa penelitian ini akan memberikan wawasan tentang cara mendukung guru dan staf sekolah lainnya agar lebih bersemangat dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan keberhasilan sekolah.

c. Bagi Peneliti



Penelitian ini menggunakan pengetahuan dan pengalaman peneliti sejak tahun pertama kuliah di bidang administrasi pendidikan Islam untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Salah satu prasyarat untuk menyelesaikan gelar sarjana tingkat dua dalam kepemimpinan pendidikan Islam adalah menyelesaikan penelitian ini.

E. Hipotesis Penelitian

Ketika suatu masalah penelitian disajikan sebagai frasa pertanyaan, hipotesis merupakan solusi sementara. Hipotesis ini berfungsi sebagai perkiraan atau ramalan yang berdasar dan akan diuji dengan mengumpulkan dan memeriksa data penelitian.¹¹ Hipotesis dapat dikembangkan sebagai kesimpulan jangka pendek berdasarkan definisi permasalahan, analisis teoritis, dan kerangka konseptual sebagai berikut:

H0₁ : Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMAS 2 Muhammadiyah Surabaya.

H0₂ : Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMAS 2 Muhammadiyah Surabaya.

H0₃ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMAS 2 Muhammadiyah Surabaya.

¹¹ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, (2022), hal. 89.

H0₄ : Supervisi Kepala Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMAS 2 Muhammadiyah Surabaya.

Ha₁ : Supervisi Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMAS 2 Muhammadiyah Surabaya.

Ha₂ : Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMAS 2 Muhammadiyah Surabaya.

Ha₃ : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMAS 2 Muhammadiyah Surabaya.

Ha₄ : Supervisi Kepala Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMAS 2 Muhammadiyah Surabaya.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian, yang juga dikenal sebagai anggapan dasar, merujuk pada keyakinan yang dianggap benar oleh peneliti dan berfungsi sebagai landasan dalam melaksanakan penelitian. Asumsi dasar ini menjadi pijakan utama bagi peneliti dalam menjalankan proses penelitian, karena penelitian tersebut juga didasarkan pada sejumlah asumsi dasar yang mendasari ilmu pengetahuan yang digunakan.

Asumsi-asumsi dasar dalam penelitian ini adalah:

a. Supervisi kepala sekolah

Perhatian dan dukungan kepala sekolah kepada guru sekolah dikenal dengan supervisi kepala sekolah. Dan bukan hanya soal mengawasi atau

pengecekan pekerjaan, namun lebih kepada memberikan bimbingan yang bersifat mendukung. Administrator berfungsi sebagai "fasilitator" untuk membantu instruktur menyempurnakan kemampuan mereka dan tumbuh sebagai profesional. Baik itu melalui diskusi, pelatihan, dan lain lain. Yang pada tujuannya agar kualitas pembelajaran di kelas menjadi semakin baik.

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan kepala sekolah dalam memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan guru serta warga sekolah lainnya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang mampu menciptakan iklim kerja yang positif, mengambil keputusan strategis, serta menjadi teladan dalam sikap dan nilai, khususnya dalam konteks pendidikan Islam.

c. Motivasi kerja

Yang mendorong seorang pendidik bekerja dengan penuh semangat dan akuntabilitas adalah motivasi kerja. Bagi seorang guru, motivasi ini bisa datang dari dalam diri, seperti rasa bangga saat melihat siswanya berprestasi, atau dari luar seperti mendapat pengakuan dari sekolah atau masyarakat atas apa yang telah guru itu kerjakan. Lingkungan kerja yang positif, hubungan positif dengan rekan kerja, dan, tentu saja, tingkat kesejahteraan pribadi guru—baik memadai atau tidak—semuanya dapat berdampak pada motivasi kerja. Instruktur akan lebih

bersemangat dan berdedikasi dalam mengerjakan tugas-tugasnya bila motivasinya tinggi.

d. Kinerja guru

Sejauh mana seorang guru berhasil melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dikenal sebagai kinerja guru. Hal ini terlihat dari cara pengajar memimpin kelas, menyajikan pelajaran, dan berinteraksi dengan siswa. Kapasitas guru untuk menyediakan lingkungan belajar yang positif dan produktif serta mendukung pertumbuhan intelektual dan moral siswa merupakan indikator efektivitas lainnya.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Lokasi dan Subjek Penelitian

Lokasi dilaksanakan di SMAS 2 Muhammadiyah Surabaya. Subjek penelitian adalah Seluruh Guru yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran.

2. Variabel Penelitian

- a. Variabel Bebas (X): Supervisi Kepala Sekolah (X₁), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂) dan Motivasi Kerja (X₃).

Indikator Variabel X₁ meliputi;

- 1) Melaksanakan kunjungan kelas
- 2) Melaksanakan observasi kelas
- 3) Melakukan percakapan pribadi
- 4) Melaksanakan diskusi kelompok
- 5) Melaksanakan pertemuan atau rapat

Indikator Variabel X₂ meliputi;

- 1.) Kepribadian
- 2.) Pengetahuan
- 3.) Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah

4.) Kemampuan mengambil keputusan

5.) Kemampuan berkomunikasi

Indikator Variabel X_3 meliputi;

1) Kebutuhan fisik

2) Kebutuhan rasa aman

3) Kebutuhan sosialisasi

4) Kebutuhan penghargaan

5) Kebutuhan aktualisasi

b. Variabel Terikat (Y): Kinerja Guru (Y).

Indikator Variabel Y meliputi;

1) Kualitas hasil kerja

2) Ketepatan waktu

3) Prakarsa/inisiatif

4) Kemampuan

5) Komunikasi

Fokus penelitian adalah mengukur bagaimana ketiga variabel bebas tersebut memengaruhi kinerja guru.

3. Supervisi Kepala Sekolah

Pemantauan prinsip merupakan salah satu bentuk bantuan dan arahan yang diberikan kepala sekolah kepada guru-guru di sekolah dalam upaya meningkatkan keberhasilan dan standar pengajaran.

4. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.

5. Motivasi Kerja

Istilah “motivasi kerja” menggambarkan unsur-unsur yang memotivasi pendidik untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh



UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

semangat, komitmen, dan akuntabilitas guna memaksimalkan hasil pembelajaran.

6. Kinerja Guru

Salah satu aspek kinerja guru adalah seberapa berhasil dan efisien seorang guru dapat menyelesaikan kewajibannya. Data tentang kinerja guru akan diperiksa dalam kaitannya dengan motivasi kerja dan pengawasan kepala sekolah untuk menentukan sejauh mana kedua faktor ini berdampak pada pencapaian kinerja guru.

7. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang dikumpulkan berupa angka atau numerik, dan statistik digunakan untuk mengevaluasi dan mengumpulkan hasil penelitian menggunakan kuesioner. Penelitian asosiatif kausal ini berupaya menentukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Mengembangkan teori yang dapat digunakan untuk mengklarifikasi, meramalkan, atau mengendalikan gejala yang diteliti merupakan tujuan penelitian ini. Menemukan kemungkinan bahwa hipotesis yang diajukan didukung oleh pengetahuan terkini atau bukti empiris adalah tujuan pengujian hipotesis.¹²

H. Penelitian Terdahulu dan Originalitas Penelitian

Penelitian sebelumnya dapat bertindak sebagai referensi atau contoh untuk penelitian masa depan dengan meletakkan dasar bagi variabel yang akan diperiksa-baik variabel independen maupun dependen. Temuan-temuan penelitian sebelumnya yang diperoleh dari berbagai tesis, disertasi, atau publikasi terkait dapat memberikan data penting yang menjadi dasar bagi para

¹² Elsa Nabilah and others, 'Kecemasan Siswa Dalam Menyelesaikan Masalah Modelling Matematika Pada Praktek Kelas Virtual', *International Journal of Progressive Mathematics Education*, 1.1 (2021), hal. 41–60.

peneliti untuk membangun pekerjaan mereka, serta membantu dalam pengembangan hipotesis dan pilihan pendekatan yang sesuai.

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Sumber	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1.	Firdah Fidmatan dkk, 2024, Jurnal Terakreditasi sinta 4	Dampak Kompetensi Guru dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Bula	Variabel Independen (X) 1. Supervisi Kepala Sekolah Variabel Dependen (Y) 1. Kinerja Guru	- Tingkat satuan pendidikan di tingkat Sd	Penelitian ini mengkaji bagaimana efektivitas pengajaran di Sekolah Dasar Pemerintah Kabupaten Bula dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah dan kompetensi guru.
2.	Gadriaman, 2024, Jurnal Terakreditasi Sinta 4	Dampak Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	Variabel Independen (X) 1. Supervisi Kepala Sekolah Variabel Dependen (Y) 1. Kinerja Guru	- Tingkat satuan pendidikan di tingkat Smp	Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

3.	Kumaedah, 2022, Thesis	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Instruksional Terhadap Kinerja Guru PAI di SDN Kecamatan Dempet Kabupaten Demak	<p>Variabel Independen (X)</p> <p>1. Motivasi Kerja</p> <p>Variabel Dependen (Y)</p> <p>1. Kinerja Guru</p>	-Tingkat satuan pendidikan di tingkat Sekolah Dasar	Penelitian ini mengkaji bagaimana Prestasi pengajar Pendidikan Agama Islam pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dempet diteliti dalam penelitian ini terkait dengan keterampilan mengajar dan motivasi kerja mereka.
4.	Ishfina Ziyadul Ma'rifah, 2023, Jurnal Terakreditasi Sinta 3	Dampak Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MI di Kabupaten Jekulo	<p>Variabel Independen (X)</p> <p>1. Motivasi Kerja</p> <p>Variabel Dependen (Y)</p> <p>1. Kinerja Guru</p>	Tingkat satuan pendidikan di tingkat MI	fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui kesejahteraan guru MI dan motivasi kerja. Kinerja Guru di Kecamatan Jekulo

5.	Prasetyo Utomo dkk, 2023, Jurnal Terakreditasi Sinta 5	Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Bancak Kabupaten Semarang	<p>Variabel Independen (X)</p> <p>1. Budaya Organisasi</p> <p>Variabel Dependen (Y)</p> <p>1. Kinerja Guru</p>	<p>Variabel Independen (X)</p> <p>1. Iklim Kerja</p> <p>Tingkat Satuan Pendidikan SD</p>	Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui suasana sekolah dan pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Bancak, Kabupaten Semarang.
6.	Hani Yuniarti, 2024, Jurnal Teradektasi Sinta 4	Kinerja Guru SMK PNS di Eks Kabupaten Indramayu: Dampak Motivasi Kerja dan Lingkungan	<p>Variabel Independen (X)</p> <p>1. Motivasi Kerja</p> <p>Variabel Dependen (Y)</p> <p>1. Kinerja Guru</p>	<p>Variabel Independen (X)</p> <p>1. Lingkungan Kerja</p>	Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana suasana kerja dan motivasi instruktur PNS di SMKN Kewedanaan Indramayu mempengaruhi kinerja mereka.

7.	Rasyid Ridho, dkk, 2023, Jurnal Teradektasi Sinta 4	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Sei Kanan	Variabel Independen (X) 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Variabel Dependen (Y) 1. Kinerja Guru	Variabel Independen (X) Budaya Organisasi	Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMKN 1 Sei Kanan
8.	Hamdan Gazali, dkk, 2023, Jurnal Teradektasi Sinta 3	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Singkarak	Variabel Independen (X) 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Variabel Dependen (Y) 1. Kinerja Guru	Tingkat satuan pendidikan SMKN	Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Singkarak

9.	Wiwi Hardiyanti, 2020, Thesis	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Akademik Siswa SD di Gugus KI Hajar Dewantoro Kecamatan Mijen Kota Semarang	Variabel Independen (X) 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah	Variabel Independen (X) Budaya Organisasi Variabel Dependen (Y) Prestasi Akademik	Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi akademik di Gugus KI Hajar Dewantoro Kecamatan Mijen Kota Semarang
----	-------------------------------	---	---	--	---

1. Berdasarkan penelitian Firdah Fidmata dkk. Tujuan penelitian yang membahas tentang hubungan kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Bula (2024) ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kompetensi guru dan supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah tersebut. Pada data penelitian ini diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung} = 31,519 > F_{tabel} = 3,08$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah (X_1) dan kompetensi guru (X_2) mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru (Y). Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,380 dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru dan supervisi kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 38% terhadap kinerja guru, sedangkan

sisanya sebesar 62% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

2. Berdasarkan penelitian Gadriaman yang berjudul Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Tahun 2024, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan besarnya dampak pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN Kota Tasikmalaya. Hasil penelitian menunjukkan salah satu taktik yang digunakan dapat digunakan pengelola sekolah untuk meningkatkan kualitas guru adalah pemantauan akademik yang merupakan bagian dari program pembinaan dan pendampingan mereka. Temuan uji signifikansi menunjukkan bahwa kinerja guru SMP dipengaruhi positif oleh supervisi kepala sekolah. Sekolah dapat memanfaatkan temuan penelitian ini untuk melakukan pemantauan akademik secara berkala dan berkelanjutan guna mengelola kualitas instruktur yang terlibat dalam proses belajar mengajar.
3. Berdasarkan temuan penelitian Kurniawan Pengaruh Keterampilan Mengajar dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI Kecamatan Dempet Kabupaten Demak Tahun 2022 di Sekolah Dasar. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kemampuan mengajar terhadap kinerja instruktur PAI di sekolah dasar di Kecamatan Dempet Kabupaten Demak menjadi tujuan penelitian ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan instruksional instruktur PAI mempunyai dampak terhadap efektivitas guru SD di Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. menurut tingkat signifikan

$0,000 < 0,05$. Kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Dempet Kabupaten Demak dipengaruhi oleh semangat kerja dan kemampuan mengajar guru PAI sebesar 83,2%. Ini artinya bahwa motivasi kerja dan ketrampilan mengajar sama-sama menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan guru, hal ini dikarenakan motivasi menjadi dorongan batiniah dan ketrampilan mengajar menjadi dorongan teknis untuk seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dalam mengajar.

4. Penelitian Ishfina Ziyadul Ma'rifah tentang pengaruh kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja instruktur MI di Kabupaten Jekulo tahun 2023 berupaya untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja guru MI di Kabupaten Jekulo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja. 2) kinerja guru dipengaruhi oleh kesejahteraan guru. 3) kinerja guru secara signifikan dipengaruhi oleh kesejahteraan dan motivasi kerja. Berdasarkan tabel perhitungan nilai t_{hitung} sebesar $69,144 > 3,10$. Dengan diterimanya H_a dan ditolaknya H_0 , maka dapat disimpulkan bahwa kinerja instruktur MI di Kecamatan Jekulo dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja dan kesejahteraan guru.
5. Berdasarkan penelitian Prasetyo Utomo dkk. tentang Pengaruh Iklim Sekolah dan Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Bancak Kabupaten Semarang Tahun 2023, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru pada sekolah

dasar di Kecamatan Bancak Kabupaten Semarang. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh suasana sekolah dan pengawasan kepala sekolah. Persamaan $\hat{Y} = 40,805 + 0,311X_1 + 0,258X_2$ menggambarkan hal tersebut, dengan kontribusi sebesar 43,7% dan kekuatan hubungan sebesar 0,661. Angka tersebut menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah dan suasana sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja instruktur sebesar 43,7%, sedangkan sisanya sebesar 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

6. Berdasarkan penelitian Hani Yuniarti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) SMKN di Daerah Eks-Kabupaten Indramayu (2024), maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru PNS pada SMKN di daerah tersebut. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja instruktur PNS SMKN di Daerah Eks-Kabupaten Indramayu dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja dan motivasinya. Sebanyak 46,5% kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasinya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penting, namun faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini juga memiliki pengaruh terhadap efektivitas guru. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa suasana kerja dan motivasi instruktur PNS di SMKN di Kabupaten Indramayu memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerjanya.

7. Berdasarkan penelitian Rasyid Ridhi dkk, tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Sei Kanan (2023), maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMKN 1 Sei Kanan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 34,2%. Hal tersebut menandakan kepemimpinan kepala sekolah makin bagus, sehingga hasil kerja guru semakin baik. dan sebaliknya. (2) Budaya organisasi memiliki efek baik dan signifikan kepada kinerja guru sebesar 34,6%. Berdasarkan hasil tersebut memperlihatkan makin baik ataupun bagus budaya organisasi maka akan makin baik dan bagus pula hasil kerja guru dan sebaliknya. (3) Kepemimpinan sekolah dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas guru (51,1%). Semakin baik kepemimpinan dan budaya organisasi kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru tersebut. Di sisi lain, kepemimpinan dan budaya organisasi kepala sekolah yang rendah atau melemah menyebabkan kinerja guru yang buruk di SMKN 1 Sei Kanan Akademik 2022/2023.
8. Berdasarkan penelitian Hamdan Gazali dkk, tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Singkarak (2023), Tujuan penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Seluruh guru di SMK

Negeri 1 Singkarak yang berjumlah sebanyak 35 orang dijadikan sebagai populasi. Teknik pengumpulan data dengan mengaplikasikan angket atau kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi person. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, interpretasi korelasi menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Singkarak. Hal tersebut dibuktikan dengan interfal koefisien yang didapat berdasarkan analisis data sebesar 0,60-1,00. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Singkarak sebesar 40,06%. Selain itu faktor diluar penelitian ini mempengaruhi sebesar 59,94%.

9. Berdasarkan penelitian Wiwi Hardiyanti, tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Akademik Siswa SD di Gugus KI Hajar Dewantoro Kecamatan Mijen Kota Semarang (2020), Tujuan penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru berpengaruh terhadap prestasi siswa. (1) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil prestasi akademik siswa Sekolah Dasar di wilayah Gugus Ki Hajar Dewantoro Kecamatan Mijen dengan $p = 0,012$. Semakin meningkat kepemimpinan kepala sekolah, maka hasil prestasi akademik siswa akan mengalami peningkatan. (2) Kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil prestasi akademik siswa Sekolah Dasar di wilayah Gugus Ki Hajar Dewantoro Kecamatan Mijen dengan $p = 0,000$. Semakin baik kinerja guru maka akan diikuti peningkatan hasil prestasi

belajar siswa. (3) Kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru berpengaruh secara simultan terhadap hasil prestasi belajar siswa Sekolah Dasar di wilayah Gugus Ki Hajar Dewantoro Kecamatan Mijen dengan $p = 0,000$. Semakin meningkat atau baik kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, maka hasil prestasi belajar siswa juga akan meningkat.

Pembaharuan yang dihadirkan oleh penelitian ini terletak pada pendekatan yang menggabungkan ketiga faktor tersebut supervisi kepala sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja untuk mengukur pengaruhnya secara bersamaan terhadap kinerja guru di tingkat SMA. Kajian ini menambah wawasan baru dengan mengkaji bagaimana kepala sekolah mensupervisi guru & cara kepemimpinannya yang ada disekolah agar bisa bekerja sesuai dengan hasil yang diinginkan. Di sisi lain, penelitian ini juga melihat pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan hasil kinerja guru tersebut.

Dengan fokus pada SMAS 2 Muhammadiyah, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam mengisi kekosongan literatur yang ada, sekaligus mengembangkan pemahaman tentang bagaimana ketiga faktor ini saling berinteraksi dalam konteks pendidikan. Pembaharuan ini memungkinkan penelitian untuk memberikan solusi yang lebih holistik bagi peningkatan kinerja guru melalui perpaduan supervisi kepala sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan motiasi kerja.

I Definisi Operasional

Tujuan dari definisi operasional variabel adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan variabel suatu faktor dengan faktor lainnya. Deskripsi operasional mengenai faktor-faktor diperlukan untuk menggambarkan variabel-variabel yang ditemukan dalam upaya memahami penelitian. Peneliti diberikan

petunjuk bagaimana mengukur suatu variabel berdasarkan definisi operasionalnya.

Efisiensi, minat, tingkat staf, dan keahlian penulis semuanya berperan dalam keputusan untuk menerapkan sejumlah pembatasan operasional pada penelitian ini. Penelitian ini hanya akan meneliti pengaruh supervisi kepala sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja guru sebagai variabel terikat. Penelitian ini mengkaji faktor-faktor berikut:

X_1 = Variabel Supervisi Kepala Sekolah

X_2 = Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

X_3 = Variabel Motivasi Kerja

Y = Variabel Kinerja Guru

Definisi variabel yang memberikan penjelasan lebih rinci tentang signifikansi variabel dikenal sebagai variabel operasional. Hal ini dicapai dengan menguraikan langkah-langkah atau kegiatan yang diperlukan untuk mengukur atau mengidentifikasi variabel-variabel tersebut dalam kerangka penelitian. Untuk menilai variabel-variabel yang diselidiki secara akurat dan konsisten, uraian operasional ini sangat penting. Untuk memenuhi bagian penelitian yang menentukan cara mengukur suatu variabel, peneliti perlu mengikuti panduan atau instruksi yang diberikan oleh definisi variabel. Dalam penelitian ini ada 3 faktor yang diteliti, yaitu:

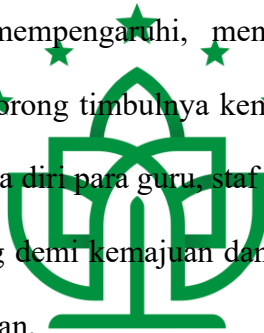
- a. Supervisi kepala sekolah

Perhatian dan dukungan kepala sekolah kepada guru sekolah dikenal dengan supervisi kepala sekolah.

- 1) Melaksanakan kunjungan kelas
- 2) Melaksanakan observasi kelas
- 3) Melakukan percakapan pribadi
- 4) Melaksanakan diskusi kelompok
- 5) Melaksanakan pertemuan atau rapat

b. Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.



**UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM**

- 1) Kepribadian
- 2) Pengetahuan
- 3) Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah
- 4) Kemampuan mengambil keputusan
- 5) Kemampuan berkomunikasi

c. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan apa yang mendorong seorang guru untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab. Bagi seorang guru,

motivasi ini bisa datang dari dalam diri, seperti rasa banga saat melihat siswanya berprestasi, atau dari luar seperti mendapat pengakuan dari sekolah atau masyarakat atas apa yang telah guru itu kerjakan.

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosialisasi
- 4) Kebutuhan penghargaan
- 5) Kebutuhan aktualisasi

d. Kinerja Guru

Sejauh mana seorang guru berhasil melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dikenal sebagai kinerja guru. Ini bisa dilihat dari bagaimana cara guru mengelola kelas, menyampaikan materi pelajaran, dan cara guru itu berinteraksi dengan siswa.

- 1) Kualitas hasil kerja
- 2) Ketepatan waktu
- 3) Prakarsa/inisiatif
- 4) Kemampuan
- 5) Komunikasi

e. SMAS 2 Muhammadiyah Surabaya

SMAS 2 Muhammadiyah Surabaya adalah sekolah yang menjadi lokasi penelitian ini. Definisi operasionalnya mencakup:

- 1) Karakteristik Guru: Seluruh guru yang mengajar di sekolah akan dijadikan sample penelitian.
- 2) Kebijakan: Kebijakan internal terkait supervisi, kepemimpinan, dan penilaian kinerja guru dijadikan acuan dalam penelitian.

Struktur Organisasi: Sekolah memiliki struktur formal dengan kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang membawahi guru dan staf.

