

**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 TANJUNGPINANG
TAHUN PELAJARAN 2022/2023**

SKRIPSI

**ARGA APRIAL SAPUTRA
NIM : 19612093**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 TANJUNGPINANG
TAHUN PELAJARAN 2022/2023**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

Oleh

**ARGA APRIAL SAPUTRA
NIM : 19612093**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 TANJUNGPINANG
TAHUN PELAJARAN 2022/2023**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : ARGA APRIAL SAPUTRA

NIM : 19612093

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Muhd. Mu'azamsyah, S.Sos., M.M.
NIDN. 1008108302/ Lektor

Pembimbing Kedua,



Imran Ilyas., M.M.
NIDN. 1007036603 / Lektor

Menyetujui,

Ketua Program Studi,



Eka Kurnia Saputra, ST. MM.
NIDN. 1011088902/ Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 TANJUNGPINANG
TAHUN PELAJARAN 2022/2023**

Yang di Persiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : ARGA APRIAL SAPUTRA

NIM : 19612093

Telah di pertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Sepuluh Juli Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Muhd. Mu'azamsyah, S.Sos., M.M.
NIDN. 1008108302/ Lektor

Sekretaris,



Satriadi, S.AP., M.Sc.
NIDN. 1011108901/ Lektor

Anggota



Yuritanto, S.E., M.M.
NIDN. 8957200020 / Lektor

Tanjungpinang, 10 Juli 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang.



Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA

NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Arga Aprial Saputra
NIM : 19612093
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.69
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap
Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Tanjungpinang
Tahun Pelajaran 2022/2023

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 10 Juli 2023
Penyusun



Arga Aprial Saputra
NIM 19612093

PERNYATAAN

Nama : Arga Aprial Saputra
NIM : 19612093
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.69
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap
Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Tanjungpinang
Tahun Pelajaran 2022/2023

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 10 Juli 2023
Penyusun

Arga Aprial Saputra
NIM 19612093

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil 'alamin puji syukur kepada Allah SWT, atas segala rahmat, karunia, kemurahan, dan ridho-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar. Pada skripsi saya ini saya persembahkan untuk :

- Kedua Orang Tua saya. Untuk Papa SUDARTO dan Ibu KUSIRNAWATI, S.Pd terimakasih atas segala cinta, kasih sayang dan segala doa yang sampai detik ini terus mengalir sehingga saya sampai detik ini berada di posisi sekarang menjadi orang yang lebih baik. Skripsi ini juga terselesaikan karna support utama dari kedua orang tua saya. Terimakasih buat papa dan ibu semoga Allah SWT terus memberikan papa dan ibu Kesehatan dan rezki yang berlimpah agar bisa menemani Mas Arga kedepannya,
- Kedua adik saya. Untuk Rivaldo dan Fadil terimakasih sudah menjadi motivasi untuk Mas Arga agar mas selalu menjadi abang yang patut untuk dijadikan contoh untuk adik-adiknya.
- Untuk kedua Nenek saya. Untuk Satemi dan Mbah Supi terimakasih udah memberikan doa dan dukungannya agar cucu nya ini bisa menjadi orang yang lebih baik . Mas Arga selalu berdoa agar Utik dan Mbah selalu diberikan Kesehatan oleh Allah SWT.
- Untuk Pembimbing Skripsi ke-3 saya, Nur Lia Eka Pratiwi , S.M, yang telah banyak membantu, mau di sibukan dalam proses penulisan skripsi saya dan selalu support saya agar skripsi ini cepat terselesaikan.
- Untuk Calon Istriku. Nia Sahfitri terimakasih yang sebesar-besarnya karna telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, tidak hentinya memberikan dukungan disaat keterpurukan dalam menulis skripsi ini, selalu berdoa agar skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan selesai pada waktunya. Semoga Allah SWT menjodohkan kita aamiin
- Untuk teman-teman RUMJONG & DEWASALAHHH. Terimakasih karna menjadi teman seperjuangan yang tiada hentinya memberikan masukan-demi masukan agar kita semua menjadi pribadi yang baik.
- Dan terakhir untuk rekan-rekan Manajemen Sore 1 2019. Untuk kalian terimakasih sudah mempercayakan saya sebagai KATING dari semester 1 hingga 8. Terimakasih atas kepercayaan kalian terhadap Arga dan terimakasih untuk cerita perjalanan perkuliahan yang menyenangkan ini. Sukses selalu untuk kalian semua.

HALAMAN MOTO

“ Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan lain).

Dan hanya kepada TUHAN -Mu lah engkau berharap”

(QS. Al-Insyirah, 6-8)

“Jangan Menyerah, Tidak Ada Rasa Malu Untuk Terus Jatuh!

Rasa Malu Yang Sesungguhnya Adalah Tidak Berdiri Lagi !”

(Arga Aprial Saputra)

“Jika Kamu Tidak Bisa Mengambil Resiko, Maka Kamu Tidak Akan Pernah Bisa Menciptakan Masa Depan”

(One Piece)

“Long Story Short, I Survived”

(Taylor Swift)

“Tiada lembar yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, Skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orang tua tercinta, keluarga, pasangan, dan teman-teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini”

KATA PENGANTAR

Allhamdulillah, puji syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia dan hidayah-nya peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang di harapkan. Skripsi ini di susun untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana manajemen dengan judul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Tanjungpinang Tahun Pelajaran 2022/2023”

Penulisan skripsi ini tentunya merupakan proses dengan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya, Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga yaitu kepada :

1. Ketua STIE Pembangunan Tanjungpinang Ibu Charly Marlinda, SE, M.Ak.
Ak. CA.
2. Wakil Ketua I STIE Pembangunan Tanjungpinang Ibu Ranti Utami, SE,
M.Si Ak. CA.
3. Wakil Ketua II STIE Pembangunan Tanjungpinang Ibu Sri Kurnia,
SE.Ak.,M.Si. CA.
4. Wakil Ketua III STIE Pembangunan Bapak Muhammad Rizki, S.Psi.,
M.HSc
5. Ketua Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang Bapak
Eka Kurnia Saputra, ST. MM.
6. Sekretaris Prodi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang Bapak

Octojaya Abriyoso, S.I, Kom., M.M.

7. Bapak Muhd. Mu'azamsyah, S.Sos., MM. selaku Dosen Pembimbing I yang selalu membimbing dan memberikan masukan-masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang selalu membimbing dan memberikan masukan-masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan/ti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
10. Kepala Sekolah serta seluruh guru SMP Negeri 1 Tanjungpinang yang telah membantu memberikan informasi berkaitan dengan kepentingan penelitian.
11. Ibu Kusirawati S.Pd. dan Bapak Sudarto selaku orang tua saya tercinta yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan, motivasi, sarana dan prasarana agar saya bisa berkuliah dengan baik dan tidak lupa selalu mendoakan saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan di kelas Manajemen Sore I Angkatan 2023 yang selalu bersedia untuk bertukar pikiran dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca jurusan manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 10 Juli 2023
Penyusun,

Arga Aprial Saputra
NIM 19612093

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Kegunaan Penelitian.....	12
1.4.1 Manfaat Ilmiah	12
1.4.2 Manfaat Praktis	12
1.5 Sistematikan Penulisan.	13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Tinjauan Teori.....	15
2.1.1 Definisi Manajemen.....	15
2.1.2 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
2.1.5 Supervisi Kepala Sekolah	26
2.1.5.1 Pengertian Supervisi.....	26
2.1.5.2 Fungsi dan Tujuan Supervisi	27
2.1.5.3 Model – Model Supervisi	29
2.1.5.4 Teknik Supervisi.....	30
2.1.5.5 Kepala Sekolah Sebagai Supervisor	31
2.1.5.6 Indikator Supervisi Kepala Sekolah	33
2.1.6 Kinereja Guru	35
2.1.6.1 Pengertian Kinerja Guru	35
2.1.6.2 Indikator Kinerja Guru.....	36
2.1.6.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	39
2.2 Kerangka Pemikiran	42
2.3 Hipotesis	43
2.4 Penelitian Terdahulu.....	43
2.4.1 Jurnal Nasional.....	43
2.4.2 Jurnal Internasional.....	46

BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	48
3.1 Jenis Penelitian.....	48
3.2 Jenis Data.....	48
3.2.1 Data Primer.....	48
3.2.2 Data Sekunder.....	49
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.3.1 Studi Kepustakaan.....	50
3.3.2 Dokumentasi.....	50
3.3.3 Kuesioner (Angket).....	50
3.4 Populasi dan Sampel.....	51
3.4.1 Populasi.....	51
3.4.2 Sampel.....	52
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	52
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	55
3.7 Teknik Analisis Data.....	56
3.7.1 Uji Kualitas Data.....	57
3.7.1.1 Uji Validitas.....	57
3.7.1.2 Uji Reabilitas.....	57
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	58
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	58
3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas.....	58
3.7.3 Uji Hipotesis.....	59
3.7.3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	59
3.7.3.2 Uji t.....	60
3.7.3.3 Koefisien Determinasi.....	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1 Hasil Penelitian	62
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	62
4.1.1.1 Visi dan Misi Sekolah	63
4.1.1.2 Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Tanjungpinang	65
4.1.2 Karakteristik Data Responden	68
4.1.3 Uji Kualitas Data.....	69
4.1.3.1 Uji Validitas	69
4.1.3.2 Uji Reliabilitas	71
4.1.4 Deskripsi Jawaban Responden	72
4.1.4.1 Variabel Supervisi Kepala Sekolah	72
4.1.4.2 Variabel Kinerja Guru.....	75
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	80
4.1.5.1 Uji Normalitas.....	80
4.1.5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	81
4.1.6 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	82
4.1.7 Uji Hipotesis	84
4.1.7.1 Uji T	84
4.1.7.2 Uji Koefisien Determinasi.....	86
4.2 Pembahasan	86
4.2.1 Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Tanjungpinang	87

BAB V PENUTUP	89
5.1 Simpulan	89
5.2 Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No.Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1. 1	Jumlah Guru Aktif di SMP Negeri 1 Tanjungpinang.....	7
Tabel 1. 2	Survey Pra Penelitain Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Tanjungpinang	9
Tabel 3. 1	Bobot Nilai	51
Tabel 3. 2	Definisi Operasional Variabel	53
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden	68
Tabel 4. 2	Hasil Pengujian Validitas Supervisi Kepala Sekolah (X)	69
Tabel 4. 3	Hasil Pengujian Validitas Kinerja Guru (Y)	70
Tabel 4. 4	Hasil Pengujian Reliabilitas	71
Tabel 4. 5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Supervisi Kepala Sekolah	72
Tabel 4. 6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Guru....	76

DAFTAR GAMBAR

No.Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2. 2	Kerangka Pemikiran	43
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Tanjungpinang.....	65
Gambar 4. 2	Hasil Uji Normalitas <i>P-Plot</i>	80
Gambar 4. 3	Hasil Uji Normalitas <i>Histogram</i>	81
Gambar 4. 4	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot	82
Gambar 4. 5	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	83
Gambar 4. 6	Hasil Uji T (Parsial).....	84
Gambar 4. 7	Hasil Uji Koefisien Determinasi	86

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran
Lampiran 1	Kuesioner Pra Penelitian
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Hasil Jawaban Kuesioner
Lampiran 4	Hasil Olah Data SPSS
Lampiran 5	Surat Izin Penelitian
Lampiran 6	Hasil Cek Plagiasi

ABSTRAK

PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 TANJUNGPINANG TAHUN PELAJARAN 2022/2023

Arga Aprial Saputra, 19612093, Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang,
argaaprial11@gmail.com

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 33 sampel. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 29.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 33. Teknik yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 33 sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dengan menyebarkan kuesioner dan data sekunder yang didapatkan melalui jurnal, buku, dan arsip SMPN 1 Tanjungpinang. Teknik analisis data digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier sederhana, dan uji hipotesis.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian statistik uji T, hasil nilai T_{hitung} sebesar 13,203 dan T_{tabel} sebesar 2,039. Dengan kriteria pengujian jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 di terima. Sehingga terdapat pengaruh yang cukup antara pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Tanjungpinang.

Perhitungan koefisien determinasi diketahui pengaruh supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 84,9%. Sedangkan sisanya 15,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil perhitungan tersebut maka terdapat pengaruh yang cukup antara pengaruh supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Tanjungpinang.

Kata Kunci : Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kinerja Guru.

Dosen Pembimbing 1 : Muhd. Mu'azamsyah, S.Sos., MM.

Dosen Pembimbing 2 : Imran Ilyas, M.M.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF THE PRINCIPAL'S SUPERVISION ON PERFORMANCE TEACHERS AT TANJUNG PINANG STATE 1 Middle School, 2022/2023 ACADEMIC YEAR

Arga Aprial Saputra, 19612093, Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang,
argaaprial11@gmail.com

This study was conducted with the aim of knowing the effect of the principal's supervision on teacher performance at SMP Negeri 1 Tanjungpinang. This study used a sample of 33 samples. This study used a quantitative descriptive method using SPSS version 29.

The population in this study amounted to 33. The technique used was a saturated sample so the sample in this study was 33 samples. The type of data used in this research is primary data obtained by distributing questionnaires and secondary data obtained through journals, books, and archives of SMPN 1 Tanjungpinang. Data analysis techniques used in this study were data quality tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis tests, and hypothesis testing.

The results of this study indicate that testing the T-test statistics, the results of the Tcount value are 13, 203, and Table is 2,039. With the test criteria if $T_{count} > T_{table}$, then H_0 is rejected H_1 is accepted. So that there is sufficient influence between the influence of principal's supervision on teacher performance at SMP Negeri 1 Tanjungpinang.

The calculation of the coefficient of determination shows that the influence of the principal's supervision on teacher performance is 84.9%. While the remaining 15.1% is influenced by other factors not examined. From the results of these calculations, there is sufficient influence between the influence of the supervision of the principal and the performance of teachers at SMP Negeri 1 Tanjungpinang.

Keywords: Principal Academic Supervision, Teacher Performance.

Supervicing Lecturer 1 : Muhd. Mu'azamsyah, S.Sos., MM.

Supervicing Lecturer 2 : Imran Ilyas, M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era perkembangan zaman yang sangat begitu pesat saat ini pendidikan merupakan salah satu proses yang dilakukan oleh bangsa dan negara dalam membina dan menanamkan karakter kepribadian baik jasmani maupun rohani dengan tujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang ada agar bisa unggul dan bersaing dengan manusia lainnya.

Tetapi menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah semudah yang dibicarakan, melainkan membutuhkan banyak proses yang berkelanjutan. Pekerjaan tersebut membutuhkan waktu yang cukup panjang dan keseriusan dalam pembinaan dan pelatihan secara berkelanjutan. Pelatihan dan pembinaan yang secara berkelanjutan harus selalu ditingkatkan agar kualitas kerja menjadi suatu pembiasaan di lingkungan kerjanya.

Hasil dari pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas ini tidak akan dapat dinikmati secara instan, melainkan baru akan dapat dinikmati beberapa tahun kemudian, karena hal itu merupakan suatu proses jangka panjang dimana selama berjalannya proses tersebut terdapat banyak rintangan dan hambatan baik dari dalam maupun dari luar.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh

dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Kepala sekolah merupakan *center of leader* yang mengatur dan mengelola aktivitas menjadi terfokus, terarah dan akan terjadi peningkatan yang signifikan. Oleh karena itu, kepala sekolah sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja guru untuk lebih profesional dan semangat dalam mengembangkan diri dan mengajar serta dapat mentransfer ilmu kepada peserta didik. Kepala sekolah berperan memimpin lembaganya dengan harapan yang sangat besar bagi peningkatan kemajuan sekolah. Hal ini dikarenakan tugas kepala sekolah dalam mengawasi kegiatan yang telah diprogramkan agar menjadi terfokus, terarah dan berhasil dengan baik.

Sebagai pimpinan langsung di sekolah, kepala sekolah tentunya sangat mengetahui kondisi dan situasi sekolah yang sebenarnya, Kepala sekolah mengetahui kelemahan dan kekuatan tenaga didiknya. Hal tersebut yang menuntut kepala sekolah agar dapat melakukan supervisi terhadap guru dibawah kepemimpinannya. Kepala Sekolah harus mampu mengelola kinerja guru di sekolahnya. Dalam menjalankan tanggung jawabnya mengelola kinerja, kepala sekolah akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

Menurut Asyari dalam (Wahyuni & Ahyani, 2022), supervisi pendidikan diartikan sebagai suatu proses pemberian layanan bantuan profesional kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan

proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Supervisi pendidikan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan kinerja guru. Kinerja guru akan dapat ditingkatkan bila supervisi pendidikan kepala sekolah dalam bentuk kepemimpinan dan pengawasan ditingkatkan.

Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu untuk meningkatkan kompetensi para guru dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga diharapkan dapat memenuhi misi pengajaran yang diembannya atau misi pendidikan nasional dalam lingkup yang lebih luas. Sebagaimana yang kita ketahui bersama bahwa masalah profesi guru dalam mengemban kegiatan belajar mengajar akan selalu dan terus berlanjut dan bantuan supervisi dari kepala sekolah sangatlah penting dalam mengembangkan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal. Kepala sekolah menghendaki dukungan kinerja guru yang selalu ada peningkatan yang konsisten dalam melaksanakan pembelajaran disekolah.

Hal di atas diperkuat oleh Permendiknas no.13 tahun 2007 mengenai standar kepala sekolah/madrasah yang telah mencantumkan 5 kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial.

Rambu-rambu penilaian kinerja Supervisi kepala sekolah menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah yaitu: 1) Merencanakan program supervisi akademik; 2) Melaksanakan Supervisi Akademik; 3) Tindak Lanjut Hasil Supervisi Akademik.

Menurut Veloo dalam (Manueke, 2021), diantara banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, supervisi menjadi faktor yang paling mempengaruhi kinerja guru. Perhatian utama dari praktik supervisi instruksional oleh kepala sekolah adalah untuk meningkatkan sekolah dan prestasi siswa dengan membantu guru untuk memberikan kinerja peran mereka secara memadai.

Melihat kondisi kinerja guru saat ini perlu adanya peningkatan kualitas guru karena guru merupakan salah satu unsur penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah agar terciptanya pendidikan yang berkualitas. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja guru yakni dengan supervisi. Pada hakekatnya pelaksanaan supervisi adalah suatu upaya dalam pembinaan, pengembangan serta perbaikan dalam proses kegiatan belajar yang dilakukan oleh guru.

Di dalam dunia pendidikan kinerja guru juga sangat berpengaruh dalam proses dunia pendidikan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 yang dikutip tentang Guru menjelaskan bahwa: “Guru adalah pendidik profesional yang membantu peserta didik belajar pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan”.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang wajib dibina dan dikembangkan terus-menerus. Pembentukan kinerja guru dilaksanakan melalui program pendidikan pra-jabatan maupun program dalam jabatan. Tidak semua guru yang dididik di lembaga pendidikan terlatih dengan kualified dan baik. Potensi sumber

daya guru perlu terus bertumbuh dan berkembang agar dapat melaksanakan fungsinya secara potensial. Selain itu pengaruh perubahan yang sangat cepat dapat mendorong guru-guru agar terus-menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan lingkungan, dan teknologi.

Menurut Bariroh dalam (Raberi, 2020), kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal serta penilaian hasil belajar.

Perihal guru dengan kinerjanya terkait seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh guru dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang bertanggung jawab dan mengemban suatu amanat untuk mendidik, membimbing, mengajar, menuntun dan memandu peserta didik dalam pembentukan mental jasmani maupun rohani. Selain itu rendahnya mutu pendidikan juga disebabkan karena kinerja guru yang masih rendah.

Kinerja guru yang rendah dapat dilihat dari bagaimana guru mengelola pembelajaran, seperti terlalu monoton dan sangat minimnya teknik pembelajaran yang ada, masih belum memanfaatkan media pembelajaran yang sudah ada tersedia, serta masih menganggap peserta didik sebagai objek bukan subjek dalam pembelajaran sehingga guru dalam proses mengajar masih mendominasi aktivitas belajar, dan penerapan metode pembelajaran yang sangat monoton sehingga menyebabkan peserta didik jenuh dan bosan.

Menurut Hasanah & Kristiawan dalam (Manueke, 2021), kinerja guru dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya termasuk pengalaman belajarnya secara mandidiri. Semakin banyak pengalaman seseorang dalam belajar secara mandiri maupun yang ditempuh dengan jalur Pendidikan formal maka semakin besar kemungkinan kepemilikan kompetensi dalam dirinya. Seperangkat keterampilan yang dimilikinya akan mendukung pelaksanaan tugasnya lebih baik. Selanjutnya kinerja guru juga dipengaruhi oleh supervisi pengajaran dan bimbingan karir yang didapatkannya

Jadi peneliti menyimpulkan, bahwasannya kinerja guru sebagai pendidik merupakan wujud nyata dari pelaksanaan tugas-tugas pokok mereka. Semakin baik guru melaksanakan tugas-tugas yang dilakukan maka semakin terlihat pula kinerja yang sebagai mana mestinya dimiliki oleh setiap guru.

SMP Negeri 1 Tanjungpinang yang berlokasi pada pusat kota dengan Alamat Jl. Tugu Pahlawan No.265, Bukit Cermin, Kecamatan Tanjungpinang Barat., Kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau ini terbilang sekolah dengan tempat yang strategis. Karena untuk lokasi SMP Negeri 1 Tanjungpinang sendiri berpapasan langsung dengan jalur jalan kota. Sebelum adanya program pemerintah Jalur Zonasi, SMP Negeri 1 Tanjungpinang adalah SMP terfavorit di Kota Tanjungpinang. Karena SMP Negeri 1 Tanjungpinang memiliki akreditasi A, yang pada saat itu hanya ada beberapa sekolah yang sudah berakreditasi A. Tidak hanya itu keunggulan lain nya dari SMP Negeri 1 Tanjungpinang juga terletak pada banyak nya prestasi seperti olimpiade, Juara Kelas. Juara Paralel Sekolah. Olimpiade Sains Nasional (OSN) Juara Debat, Juara Cerdas Cermat, Lomba Esai

dan LKTI dan sebagainya yang berkaitan dengan Akademik dan Non Akademik di tingkat Kota, Provinsi maupun Nasional. SMP Negeri 1 Tanjungpinang juga tercatat sebagai siswa/siswinya yang nilai Ujian Nasional (UN) dengan nilai tertinggi. Dari sini dapat dikatakan SMP Negeri 1 Tanjungpinang adalah sekolah dengan beragam prestasi dari murid siswa maupun siswinya, sehingga banyak sekali orang tua / wali murid dan para murid yang baru lulus sekolah dasar (SD) sangat ingin bersekolah di SMP Negeri 1 Tanjungpinang dikarenakan salah satu sekolah dengan menghasilkan murid terbaik untuk selanjutnya kejenjang SLTA Sederajat.

Dapat dilihat bahwa SMP Negeri 1 Tanjungpinang tersebut mempunyai kredibilitas yang sudah diakui dan menjadi salah satu sekolah unggulan. Hal ini dapat terlihat dari peran serta kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru, letak sekolah yang strategis sehingga tercipta lingkungan belajar yang tertib dan nyaman, serta pemantauan berkelanjutan terhadap peserta didik oleh guru. Salah satu cara untuk mencapai hal tersebut yaitu apabila sekolah mempunyai pemimpin yang mampu membawa perubahan terhadap kinerja sekolah.

Tabel 1. 1
Jumlah Guru Aktif di SMP Negeri 1 Tanjungpinang

Status	Jumlah
PNS	26
PPPK	3
HONORER	4
Total	33

Sumber : <https://sekolah.data.kemdikbud.go.id/>

Bedasarkan data dari table 1.1 di atas, SMP Negeri 1 Tanjungpinang memiliki jumlah total keseluruhan guru sebanyak 33 orang. Jumlah tersebut sudah

termasuk guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan guru berstatus Honorer. Untuk jumlah guru berstatus PNS adalah 26 orang, guru berstatus PPPK adalah 3 orang, dan guru berstatus Honorer adalah 4 orang.

Hasil Prasurvey yang peneliti lakukan pada tanggal 17 Februari 2023 di SMP Negeri 1 Tanjungpinang, peneliti menemukan bahwa SMP Negeri 1 Tanjungpinang cocok dengan kriteria objek yang akan diteliti dengan beberapa masalah yang ditemukan secara kompleks. Hasil wawancara dengan salah satu guru, diketahui bahwa idealnya dalam satu semester kepala sekolah mengadakan supervisi minimal satu kali, namun supervisi belum berjalan sistematis, masih adanya ketidak tepatan waktu disebabkan kegiatan kepala sekolah di luar sekolah seperti, undangan rapat dinas yang menyebabkan jadwal yang sudah dijanjikan untuk supervisi menjadi berubah dan sulit untuk mendapatkan jadwal yang sesuai antara kepala sekolah dengan guru. Berkaitan dengan hal tersebut menjadikan supervisi tidak terlaksana dengan sepenuhnya sehingga pembinaan yang dilaksanakan tidak sistematis.

Bedasarkan fenomena-fenomena yang peneliti dapati di SMP Negeri 1 Tanjungpinang, Peneliti membuat kedalam bentuk angket/kuesioner sebagai penunjang data agar peneliti mendapatkan hasil yang sesuai sebagaimana mestinya. Selanjutnya dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 2
Survey Pra Penelitian Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Tanjungpinang

No.	Indikator Kinerja Guru	Jumlah Jawaban		
		Baik	Cukup	Kurang
1.	Membuat RPP	8	2	0
2.	Saya menyajikan materi sesuai dengan langkah proses di RPP	2	5	3
3.	Saya memilih materi pembelajaran sesuai dengan RPP .	8	2	0
4.	Saya merencanakan pengelolaan kelas sebelum melaksanakan proses belajar mengajar	5	5	0
5.	Dalam melaksanakan pembelajaran, saya mengarahkan siswa untuk aktif berpartisipasi	7	3	0
6.	Saya mengoreksi hasil evaluasi pembelajaran untuk mengetahui tindak lanjut terhadap siswa secara tepat.	10	0	0
7.	Saya melakukan analisis evaluasi hasil belajar siswa	8	2	0

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Bedasarkan tabel 1.2 diatas, yang mengisi angket pra survey adalah 10 orang guru dari 33 jumlah total keseluruhan guru di SMP Negeri 1 Tanjungpinang. Dalam hasil pengamatan langsung yang peneliti lakukan masih adanya beberapa guru yang kurang variatif dalam menggunakan metode pembelajaran dalam proses kegiatan belajar mengajar (KBM), masih ada beberapa guru yang monoton dengan metode ceramah sehingga tidak terlalu memperhatikan dan mengutamakan keaktifan peserta didiknya. Selanjutnya dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan 3 orang murid dari tiap kelas 1, 2, dan 3 diketahui bahwa masih ada guru yang datang terlambat masuk ke dalam kelas. Dalam hal ini pra penelitian hanya bersifat sementara karena masing-masing jawaban belum bisa mewakili secara sepenuhnya

dari beberapa indikator tentang supervisi kepala sekolah dan kinerja guru di SMP Negeri 1 Tanjungpinang.

Pada penelitian terdahulu (Ramadona & Wibowo, 2016), menyatakan bahwa Pelaksanaan 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 supervisi 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. Selanjutnya menurut (Manueke, 2021) dengan judul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. Penelitian ini memiliki tujuan untuk membuktikan adanya hubungan signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan peningkatan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei. Responden dalam penelitian ini adalah 78 orang guru SD negeri dan swasta di Kecamatan Bunaken Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan supervisi oleh kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru SD Kecamatan Bunaken Kota Manado dengan perolehan nilai t sebesar 3,86 dengan koefisien regresi 0,39. Nilai $t >$ dari $koef.reg = 0,39$. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa setiap peningkatan supervisi oleh kepala sekolah akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru, begitu juga sebaliknya setiap penurunan supervisi oleh kepala sekolah akan berdampak pada penurunan kinerja guru. Direkomendasikan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi supervisi untuk memberikan layanan supervisi dalam rangka perbaikan

pengajaran dan pengembangan profesional guru. Sehingga terjadinya peningkatan kinerja guru yang berdampak pada peningkatan hasil belajar peserta didik dan ketercapaian program-program sekolah.

Bedasarkan uraian latar belakang masalah di atas, mendorong Peneliti untuk melakukan penelitian tentang “Bagaimana Pengaruh Penerapan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru?” Kriteria keberhasilan dari kinerja guru dapat di lihat dari kemampuan yang di miliki guru dalam mendidik peserta didik, dengan mengelola kegiatan belajar mengajar serta dapat menghasilkan lulusan atau alumni SMP Negeri 1 Tanjungpinang yang unggul, sehingga dengan ini dapat di lihat apakah supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja yang di miliki oleh guru yang ada di SMP Negeri 1 Tanjungpinang. Selain itu juga dapat di lihat apakah supervisi kepala sekolah memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan dari sekolah. Oleh karena itu, membuat Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **”Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Tanjungpinang Tahun Ajaran 2022/2023”**.

1.2 Rumusan Masalah

Pada penelitian ini bedasarkan latar belakang masalah di atas masalah dalam penelitian ini dapat di rumuskan pertanyaan yaitu “Apakah Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 1 Tanjungpinang ?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini yaitu "Untuk mengetahui pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Tanjungpinang".

1.4 Kegunaan Penelitian

Bedasarkan tujuan penelitian yang ingin di capai, maka di harapkan penelitian ini memiliki manfaat dalam pendidikan dan manajemen SDM baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam penelitian ini adapun kegunaan penelitian yang di harapkan terbagi menjadi dua, yaitu:

1.4.1 Manfaat Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam membuktikan kebenaran dari teori yang digunakan sehingga menjadi sumber informasi di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khusus nya dalam supervise kepala sekolah dan kinerja guru, serta diharapkan juga dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lainnya yang melakukan penelitian dengan objek yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Untuk masyarakat umum penelitian ini diharapkan memberikan wawasan dan informasi-informasi mengenai pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.
2. Bagi kepala sekolah penelitian ini diharapkan untuk dapat menjadi bahan acuan dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan

kinerja guru agar tujuan pendidikan di Indonesia dapat terlaksana dengan baik.

3. Bagi guru, penelitian ini diharapkan untuk dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dalam meningkatkan proses belajar mengajar yang baik dan optimal.

1.5 Sistematika Penulisan.

Dalam sistematika penulisan ini terdapat lima bab yang di setiap babnya membahas mengenai hal-hal apa saja yang terdapat pada bab tersebut. Adapun sistematika penulisan yang terdapat pada usulan proposal penelitian ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan gambaran umum objek penelitian, latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menerangkan teori-teori yang menunjang atau dasar yang digunakan dan relevan dengan penelitian yang dilakukan. Adapun teori-teori yang didapatkan bersumberkan dari jurnal, buku, dan media lainnya yang dapat membantu secara teoritis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan secara skematis langkah-langkah yang digunakan dalam proses penelitian, pengumpulan dan penelitian serta pengolahan dan analisis data.

BAB IV :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang hasil dan pembahasan berisi gambaran umum objek, penyajian data, analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran hasil penelitian sesuai yang berkaitan dengan hasil akhir penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Definisi Manajemen

Masie dan Douglas dalam (Hanafi, 2015), berpendapat bahwa pengertian manajemen merupakan sebuah proses bekerjasama mengarahkan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan dan mencapai tujuan yang sama. Selain itu, Kreitner juga berpendapat bahwa manajemen merupakan suatu proses bekerjasama dengan orang lain atau melalui yang lain guna tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang jumlahnya tidak banyak pada lingkungan yang berubah-ubah.

Menurut Koontz dan O'Donnel dalam (Hanafi, 2015), manajemen adalah menciptakan lingkungan yang efektif bagi orang-orang dan membiarkan mereka bekerja dalam lingkungan formal. Selain itu, Donneley, Gibson dan Ivancevich mengemukakan bahwa manajemen mencakup kegiatan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih untuk mengkoordinasikan kegiatan yang dilakukan oleh orang lain dan mencapai tujuan yang tidak dapat di capai oleh seseorang saja.

Menurut Stoner, Freeman dan Gilbert dalam (Hanafi, 2015), manajemen adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian para anggota suatu organisasi, serta penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pernyataan ini diperkuat dengan pendapat yang dikeluarkan oleh Jones dan George yang menyatakan bahwa,

manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sumber daya manusia dan juga sumber daya yang lainnya guna mencapai tujuan organisasi agar efektif dan efisien.

Manajemen juga di definisikan secara luas untuk menjelaskan konsep dasar manajemen dalam tatanan praktis. Dalam buku Asas-Asas Manajemen yang di tulis oleh Dr.Ulber Silalahi, MA., terdapat lima pengertian manajemen yaitu:

- a. bahwa manajemen di tekankan pada kerja Bersama tim, delegasi, dan hasil.
- b. Di dalam proses manajemen diakui adanya proses intuitif, keterampilan subjektif dan juga pentingnya pertumbuhan pengetahuan yang harus teruji guna sebagai petunjuk keputusan dan Tindakan manajerial.
- c. Diartikan bahwa manajemen adalah suatu badan yang merupakan pengetahuan yang bisa diajarkan, dan diperlukan untuk bahan pelajaran. Hal-hal ini memungkinkan untuk pengembangan manajemen yang juga sebagai suatu profesi.
- d. Manajemen adalah suatu hal kolektif yang di gunakan untuk merujuk pada seluruh kelompok manajemen di suatu organisasi. Hal ini merupakan suatu yang tepat untuk mendefinisikan manajer adalah suatu tubuh sebagai suatu keseluruhan.
- e. Manajemen adalah kinerja fungsi-fungsi penting yang penting bagi keberhasilan organisasi. Artinya, manajemen merupakan sesuatu hal yang manajer kerjakan dalam melaksanakan tugas mereka sebagai seorang manajer.

2.1.2 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suwatno (Satria, 2017), manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Menurut H Simamora dalam (Michael, 2017) manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi. Hal yang sama juga di kemukakan oleh Michael Amstrong dalam (Michael, 2017) ia mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia.

Jadi dapat di simpulkan bahwa Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting di perusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Organisasi perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik, tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Dalam persaingan dibidang

ekonomi saat ini, setiap perusahaan berupaya dan di tuntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten guna mendorong kesuksesan usaha mereka sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih oleh perusahaan sehingga organisasi mampu mencapai visi misi dan tujuan perusahaan dengan efektif.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2016), menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Secara spesifik, perencanaan merupakan kegiatan yang dapat memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya sebuah tujuan organisasi.

- b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menerapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif. Dengan menetapkannya pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*)

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah di rencanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan Tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Oprasional

1. Pengadaan

Pengadaan adalah sebuah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

2. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan kedisiplinan teknis, teoritis, konseptual, dan morak karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai dengan masa pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai dasar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya suatu tujuan, karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik akan sangat sulit untuk terwujudnya tujuan secara maksimal.

7. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Menurut (Marwansyah, 2016), terdapat beberapa macam fungsi utama manajemen sumber daya manusia, diantaranya sebagai berikut :

a. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan manusia meliputi dua kegiatan utama yaitu sebagai berikut :

- 1) Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang.
- 2) Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang di butuhkan.

Kedua fungsi diatas sangat esensial dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya manusia secara efektif. Efektifnya manajemen sumber daya manusia akan mampu meningkatkan kinerja organisasi.

b. *Staffing* sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM di tentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian tahapan ini terdapat dua kegiatan yang di perlukan, yaitu :

- 1) Penarikan (*rekrutmen*) calon atau pelamar pekerjaan.
- 2) Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang di nilai telah memenuhi syarat yang telah di tetapkan.

Umumnya *rekrutmen* dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar oranisasi (*eksternal*) maupun dari dalam organisasi (*internal*).

c. Penilaian kerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya target pekerjaan yang akan di capainya. Sebaiknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang telah di tetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu :

- 1) Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja,dan
- 2) Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang di nilai.

d. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu:

- 1) Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.
- 2) Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas.
- 3) Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan Kesehatan dan keselamatan pekerja.

e. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

- 1) Tujuan social manajemen sumber daya manusia, adalah agar organisasi bertanggungjawab secara social dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
- 2) Tujuan organisasional, adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- 3) Tujuan fungsional, adalah sasaran formal untuk memepertahankan kontribusi department sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 4) Tujuan individual, adalah tujuan pribadi dari tiga anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai tujuan melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Sementara itu menurut (Suhariadi, 2013), ada empat fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia diantaranya :

1. Fungsi pembentukan yaitu fungsi yang dimulai dari perencanaan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan visi misi dan tujuan-tujuan strategis organisasi, fungsi ini merupakan fungsi yang fundamental dan sangat penting karena akan mempengaruhi hasil dalam pencapaian visi misi perusahaan.
2. Fungsi pengembangan yaitu fungsi yang mempertimbangkan kebutuhan dan treatment apa saja yang harus diberikan perusahaan kepada anggota organisasi sehingga hasil akhirnya terjadi peningkatan kinerja pada anggota organisasi.

3. Fungsi motivasi yakni fungsi yang mengatur untuk memastikan perusahaan telah memilih orang-orang yang berkualitas dan telah dikembangkan kompetensinya sehingga anggota organisasi tersebut mampu membawa perusahaan ke arah yang lebih baik dalam pencapaian target perusahaan.
4. Fungsi pemeliharaan yaitu fungsi yang menjadi refleksi dari adanya pemeliharaan atas komitmen dan motivasi dan semangat yang dihasilkan oleh para anggota organisasi. Fungsi ini fokus kepada penyediaan lingkungan kerja yang baik agar diperoleh pencapaian prestasi kerja yang terbaik.

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap suatu organisasi atau perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam manajemen, setiap sumber daya yang mereka punya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk di rumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut (Syamsurizal, 2016), tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan yaitu :

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Sedangkan menurut (sedarmayanti, 2017), tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki tenaga kerja bermotivasi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menggapai perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai, agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
4. Menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.

5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, dengan memperhatikan segi-segi SDM
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.5 Supervisi Kepala Sekolah

2.1.5.1 Pengertian Supervisi

Pengertian supervisi menurut (Ramadona & Wibowo, 2016), merupakan inspeksi, pemilikan, pengawasan, monitoring, dan penilaian atau evaluasi pengajaran yang ditunjukkan untuk perbaikan pengajaran, perbaikan itu dilakukan melalui peningkatan kemampuan profesional guru dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut Mulyasa dalam (Ramadona & Wibowo, 2016), supervisi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya dan memfasilitasi guru dalam usaha memperbaiki proses pembelajaran.

Menurut Fahturrahman pada bukunya dalam (Adripen, 2021), mengartikan supervisi sebagai rangkaian bimbingan kepala sekolah kepada guru untuk melaksanakan pembelajaran. Bentuk bantuan lain pada supervisi terlihat dari segi teknis pendidikan dan administrasi seperti memberikan arahan, bimbingan, serta teladan tentang pelaksanaan tugas mengajar guru. Sedangkan menurut Suryosubroto dalam (Fitriyanti, 2022), menyatakan bahwa supervisi adalah kegiatan pembinaan yang dilakukan terhadap seluruh anggota sekolah baik itu guru maupun karyawan, dengan tujuan untuk peningkatan pemahaman terhadap kewenangan maupun tanggungjawab yang diberikan.

Menurut S. Tatang dalam (Fitriyanti , 2022), tujuan dari supervisi adalah pemberian bantuan kepada guru-guru dalam rangka peningkatan kinerja maupun komitmen dalam melaksanakan tanggung jawabnya, yang dilakukan dengan cara pembinaan maupun pembimbingan kepada yang bersangkutan. Hal itu dilakukan juga untuk menghindari kesalahan yang berulang di masa yang akan datang. Sementara secara khusus, tujuan dari supervisi dapat dibagi ke dalam beberapa aspek yaitu pembinaan, pengawasan, pemberian motivasi, monitoring yang dilakukan untuk peningkatan dan pengembangan kapasitas maupun profesionalitasnya sebagai seorang pengajar.

Jadi dapat kita simpulkan bahwa supervisi adalah suatu kegiatan pembinaan secara profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

2.1.5.2 Fungsi dan Tujuan Supervisi

Menurut Arikunto dalam (Sumarni, 2017), ada tiga fungsi supervisi, yaitu:

1. sebagai kegiatan meningkatkan mutu pembelajaran,
2. sebagai pemicu atau penggerak terjadinya perubahan pada unsur-unsur yang terkait dengan pembelajaran,
3. sebagai kegiatan memimpin dan membimbing

Yusak Burhanuddin dalam (Imah, 2018) mengemukakan bahwa tujuan supervisi adalah dalam rangka mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar, secara rinci sebagai berikut:

- a. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas belajar mengajar;
- b. Mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif di sekolah sesuai dengan ketentuan dan kebijakan yang telah ditentukan;
- c. Menjamin agar kegiatan belajar mengajar berlangsung dengan ketentuan yang berlaku, sehingga berjalan lancar dan memperoleh hasil yang optimal.
- d. Menilai keberhasilan sekolah dalam pelaksanaan tugasnya;
- e. Memberikan bimbingan langsung untuk memperbaiki masalah, kekurangan dan kekhilafan serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi sekolah sehingga dapat dicegah kesalahan yang lebih jauh.

Sedangkan menurut (Ramadona & Wibowo, 2016) fungsi supervisi adalah untuk membantu mendorong dan memberikan keyakinan kepada guru, bahwa proses belajar mengajar dapat dan harus diperbaiki serta pengembangan berbagai pengalaman, pengetahuan, sikap dan keterampilan guru harus dibantu secara professional sehingga guru tersebut dapat berkembang dalam pekerjaannya.

Menurut Hendayat Soetopo & Wasti Soemanto dalam (Adripen, 2021) secara nasional, tujuan kongkrit dari supervisi pendidikan adalah :

1. Membantu guru melihat jelas tujuan pendidikan
2. Membantu guru membimbing pengalaman belajar murid
3. Membantu guru dalam menggunakan alat pelajaran modern, metode, dan pengalaman belajar
4. Membantu dalam menilai kemajuan murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri.

Menurut Supardi dalam (Ahmad, 2016) menjelaskan tujuan supervisi secara khusus yaitu

1. membantu guru untuk memahami dengan jelas tujuan pendidikan yang hendak dicapai;
2. membantu guru dalam mempersiapkan bahan peajaran yang akan disajikan kepada peserta didik;
3. membantu guru dalam menggunakan sumber pengalaman pembelajaran;
4. membantu guru dalam menilai hasil yang telah dicapai peserta didik; dan
5. menambah kegairahan guruguru untuk meningkatkan mutu kerjanya dengan memberikan berbagai pengetahuan sehubungan dengan jabatannya. Agar supervisi tersebut dapat dilakukan dengan baik.

Menurut Syaiful Sagala dalam (Fitriyanti, 2022) secara umum tujuan supervisi dapat dirumuskan adalah untuk membantu guru meningkatkan kemampuannya agar menjadi guru yang lebih baik dalam melaksanakan pengajaran.

2.1.5.3 Model – Model Supervisi

Menurut (Ramadona & Wibowo, 2016), ada beberapa model supervisi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam melakukan supervisi sebagai berikut:

a. Supervisi Konvensional (Tradisional)

Supervisi konvensional ini pimpinan cenderung mencari-cari kesalahan, perilaku supervisi dengan mengadakan inspeksi untuk mencari dan menemukan kesalahan.

b. **Supervisi Umum**

Supervisi umum adalah supervisi yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan atau pekerjaan yang secara langsung tidak berhubungan dengan usaha perbaikan pengajaran, seperti supervisi terhadap pengelolaan bangunan dan perlengkapan sekolah atau kantor-kantor pendidikan, supervisi terhadap kegiatan pengelolaan administrasi kantor dan supervisi keuangan sekolah.

c. **Supervisi Akademik atau Supervisi Klinis**

Supervisi klinis adalah bantuan profesional yang diberikan kepada guru yang mengalami masalah dalam pembelajaran agar guru yang bersangkutan dapat mengatasi masalahnya dengan menempuh langkah yang sistematis mencakup tahap perencanaan, tahap pengamatan, tahap analisis dan tindak lanjut.

2.1.5.4 Teknik Supervisi

Teknik supervisi menurut Sagala dalam (Ramadona & Wibowo, 2016) bahwa teknik supervisi ada dua yaitu:

- a. Teknik supervisi yang bersifat kelompok, antara lain dengan cara pertemuan orientasi, rapat guru latih, studi kelompok antar guru latih, diskusi sebagai proses kelompok, tukar menukar pengalaman, lokakarya, laboratorium kurikulum, dan melakukan perjalanan sekolah.
- b. Teknik supervisi yang bersifat individual. Teknik ini dapat dilakukan dengan cara kunjungan kelas, observasi kelas, percakapan pribadi, intervisitasi, penyeleksi berbagai sumber materi untuk mengajar, menilai diri

sendiri, diskusi panel, seminar, symposium, demonstrasi mengajar, perpustakaan jabatan, bulletin supervisi, membaca langsung, mengikuti kursus dan kegiatan-kegiatan organisasi dalam jabatan.

2.1.5.5 Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Menurut (Sulistianto, 2014), kepala sekolah memiliki fungsi sebagai pengawas atau supervisor. Oleh karena itu, kepala sekolah menjadi komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru, karena dengan fungsi pengawasan itu ia dapat mengetahui kesalahan-kesalahan atau kekurangan-kekurangan guru dalam menjalankan tugasnya, selanjutnya dapat dilakukan pembinaan atau mencari solusi pemecahan masalah yang dihadapi oleh guru,

Selanjutnya menurut (Wahyuni & Ahyani, 2022), kepala sekolah sebagai seorang supervisor mempunyai tanggung jawab untuk peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah serta mempunyai peranan yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus dapat melakukan supervisi secara baik dan benar sesuai dengan prinsip-prinsip dan teknik serta pendekatan yang tepat. Pembinaan-pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru juga dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi guru dalam pendidikan. Tugas seorang supervisor adalah membantu, mendorong dan memberikan keyakinan kepada guru bahwa proses belajar mengajar dapat memberikan pengembangan berbagai pengalaman, pengetahuan, sikap dan keterampilan guru serta proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru tersebut harus dibantu secara profesional

sehingga guru dapat berkembang dalam pekerjaannya yaitu untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar.

Sebagai supervisor, kepala sekolah diharapkan mampu bertindak sebagai konsultan dan fasilitator yang memahami kebutuhan guru dan mampu memberikan alternative pemenuhannya. Kepala sekolah juga diharapkan dapat memotivasi guru-guru agar lebih kreatif dan inovatif. Melalui pendekatan persuasive.

kepala sekolah berupaya mendorong serta menumbuhkan kepercayaan, disiplin, dan tanggung jawab kepada guru untuk melaksanakan upaya peningkatan dan penyempurnaan proses belajar-mengajar. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah bertanggung jawab atas segala kegiatan yang berlangsung di sekolah seperti administrasi sekolah, kegiatan pembelajaran, pembinaan dan pelatihan tenaga kependidikan, kegiatan pemberdayaan sarana dan prasarana sampai proses merumuskan kurikulum dan lain-lain. Kegiatan utama yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah yakni kegiatan belajar mengajar, oleh sebab itu segala bentuk tugas dan tanggung jawab kepala sekolah bermuara pada keefektifan kegiatan belajar mengajar.

Dalam supervisi guru mendapatkan bantuan untuk meningkatkan kinerjanya. Bantuan yang diberikan supervisor dapat berupa saran-saran untuk memperbaiki proses belajar mengajar, dapat juga berbentuk referensi agar dapat mengembangkan kreatifitas guru dalam mengajar. Dengan begitu tujuan pembelajaran menjadi lebih mudah untuk dicapai. Hal seperti ini menuntut peran serta kepala sekolah agar dapat melaksanakan supervisi akademik dengan baik.

2.1.5.6 Indikator Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi Kepala Sekolah merupakan kegiatan pembinaan yang direncanakan dengan memberi bantuan teknis kepada guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, atau mendukung proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran secara efektif.

Menurut (Yuliana, 2020), indikator supervisi kepala sekolah adalah :

1. menciptakan hubungan yang harmonis;
2. analisis kebutuhan;
3. mengembangkan strategi dan media; dan
4. menilai dan merevisi.

Kepala sekolah dalam melakukan kegiatan supervisi, poin-poin pelaksanaannya berdasarkan dengan indikator kompetensi supervisi yang sudah ditetapkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007. Diantara indikatornya ialah merencanakan program supervisi, melaksanakan supervisi, dan menindak lanjuti hasil supervisi.

Indikator supervisi kepala sekolah menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah seperti tercantum dalam table berikut:

1. Merencanakan program supervisi akademik

Supervisi perlu disusun oleh kepala sekolah dan disosialisasikan kepada guru melalui rapat sekolah. Dalam menyusun program supervisi akademik, kepala sekolah juga dapat melibatkan guru-guru dalam

menentukan jadwal supervisi. Dengan demikian guru dapat ikut berpartisipasi dalam kegiatan supervisi dan turut bertanggung jawab atas pelaksanaannya.

2. Melaksanakan supervisi akademik

Dalam pelaksanaan supervisi, kepala sekolah diharapkan memiliki daya kreativitas untuk menggunakan teknik supervisi yang disesuaikan dengan keadaan dan kondisi sekolah. Teknik supervisi dapat dilaksanakan secara langsung, yaitu saat rapat secara bersamaan kepala sekolah bertanya kepada para guru mengenai pembelajaran dan kinerja guru, atau bertanya secara personal dilaksanakan secara fleksibel, atau teknik lainnya ialah kunjungan kelas. Kunjungan kelas yaitu kunjungan langsung oleh kepala sekolah di dalam kelas saat guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Kunjungan kelas dapat dilaksanakan secara dadakan atau sudah ada pemberitahuan sebelumnya. Teknik supervisi yang dilaksanakan secara tidak langsung diantaranya yaitu bertanya dengan guru yang dipercaya sebagai koordinator pengawas para guru. Teknik-teknik tersebut dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah secara kondisional.

3. Tindak lanjut hasil supervisi akademik

Kepala sekolah mengkaji hasil supervisi yang nantinya dijadikan sebagai landasan dalam mengambil keputusan. Tindak lanjut juga bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk melihat sejauh mana ketercapaian tujuan yang telah direncanakan. Kegiatan pertama kepala sekolah dalam tindak lanjut ialah menyusun program tindak lanjut bersama dengan pihak terkait

sesuai dengan ketentuan. Setelah menyusun program, kepala sekolah bersama tim supervisi mensosialisasikan hasil supervisi kepada seluruh guru dan warga sekolah yang terkait sesuai dengan tugas fungsi pokoknya. Melalui tindak lanjut, peningkatan mutu pengajaran akan tercapai.

Dari beberapa pendapat peneliti menyimpulkan bahwa indikator supervisi kepala sekolah sesuai dengan poin-poin pelaksanaannya berdasarkan dengan indikator kompetensi supervisi yang sudah ditetapkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Jadi Indikator variabel X dalam penelitian ini berdasarkan teori Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

2.1.6 Kinereja Guru

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Guru

Menurut (Satriadi, 2016), kinerja guru adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Selain itu menurut Supardi yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator : kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan amtar pribadi, kemampuan melaksanakan pengayaan, dan kemampuan melaksanakan remedial.

Sementara menurut Barnawi dan Arifin dalam (Ramadona & Wibowo, 2016) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. jadi peneliti definisikan bahwa kinerja guru adalah hasil yang telah didapatkan oleh seseorang (guru) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dan pada prinsipnya kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

2.1.6.2 Indikator Kinerja Guru

Dalam UU No. Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam pasal 35 ayat (1) beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Pasal (2) beban kerjaguru sebgaimana yang dimaksud pada ayat (1) adalah sekurang-kurangnya 24 jam (dua puluh empat jam) tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam satu (satu) minggu. Pasal (3) ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan peraturan pemerintah.

Dalam Undang-Undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen bahwa indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu:

a. Perencanaan kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

1) Pengelolaan kelas

Kemampuan menciptakan suasana yang kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas

2) Penggunaan media dan sumber belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru di samping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar.

3) Penggunaan metode pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan.

c. Evaluasi/penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 39 Tahun 2009 tentang pemenuhan beban kerja guru dan pengawas satuan pendidikan:

- 1) Beban mengajar guru paling sedikit ditetapkan 24 (dua puluh empat) jam dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam satu minggu pada satu atau lebih satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari pemerintah/pemerintah daerah.
- 2) Beban mengajar guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala satuan pendidikan adalah paling sedikit 6 (enam) jam tatap muka dalam satu minggu atau membimbing 40 peserta didik bagi kepala satuan pendidikan yang berasal dari guru bimbingan dan konseling/ konselor.
- 3) Beban mengajara guru yang diberi tugas tambahan sebagai wakil kepala satuan pendidikan adalah paing sedikit 12 (dua belas) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu atau membimbing 80 (delapan puluh) peserta didik bagi wakil kepala satuan pendidikan yang berasal dari guru bimbingan konseling/ konselor.

- 4) Beban mengajar guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala perpustakaan pada satuan pendidikan adalah paling sedikit 12 (dua belas) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.
- 5) Beban mengajar guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala laboratorium, bengkel atau unit produksi satuan pendidikan adalah paling sedikit 12 (dua belas) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.
- 6) Beban mengajar guru bimbingan dan konseling/ konselor adalah mengampu paling sedikit 150 (seratus lima puluh) peserta didik per tahun pada satu atau lebih satuan pendidikan.
- 7) Beban mengajar guru pembimbing khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusi atau pendidikan terpadu paling sedikit 6 (enam) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.

Dari beberapa pendapat peneliti menyimpulkan bahwa indikator penilaian kinerja guru selalu berfokus pada 3 tahap dalam kegiatan belajar mengajar sesuai dengan pendapat Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jadi Indikator variabel Y dalam penelitian ini berdasarkan teori Undang-Undang No. 14 Tahun 2005.

2.1.6.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Supardi dalam (Ramadona & Wibowo, 2016), faktor yang dapat mempengaruhi mutu kinerja seseorang antara lain:

- 1) Partisipasi sdm
- 2) Pengembangan karir
- 3) Komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja

- 4) Penyelesaian konflik
- 5) Intensif yang baik
- 6) Kebanggaan.

Berbeda dengan (Ondi & Haris, 2013), ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap antara lain:

- a. Kepribadian dan dedikasi

Kepribadian dan dedikasi yang tinggi dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan dan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi.

- b. Pengembangan profesi

Pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, di samping itu pembinaan harus sesuai arah dan tugas/fungsi yang bersangkutan dalam sekolah.

- c. Kemampuan mengajar

Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya.

- d. Komunikasi

Kinerja guru akan meningkat seiring adanya komunikasi yang lancar dan baik sehingga mendorong pribadi seseorang untuk melaksanakan tugas dengan baik.

e. Hubungan dengan masyarakat

Membantu sekolah dalam melaksanakan teknik-teknik hubungan sekolah dengan masyarakat, penyesuaian diri dengan adat istiadat masyarakat, harus melaksanakan kode etiknya karena kode etik merupakan seperangkat aturan atau pedoman dalam melaksanakan tugas profesinya

f. Kedisiplinan

Tiga model kedisiplinan yang dapat dikembangkan, yaitu:

- 1) Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep otoritarian. Bahwa guru dikatakan mempunyai disiplin tinggi ketika mau menurut saja terhadap perintah dan anjuran pejabat atau pembina tanpa banyak menyumbangkan pikiran-pikirannya
- 2) Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep permissive. Bahwa guru haruslah diberikan kebebasan seluas-luasnya di dalam kelas dan sekolah. Aturan-aturan di sekolah dilonggarkan dan tidak perlu mengikat guru
- 3) Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep kebebasan yang terkendali yaitu memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada guru untuk berbuat, tapi konsekuensi dari perbuatan itu haruslah dipertanggung jawabkan

g. Kesejahteraan

Semakin sejahtera seseorang, makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya.

h. Iklim kerja

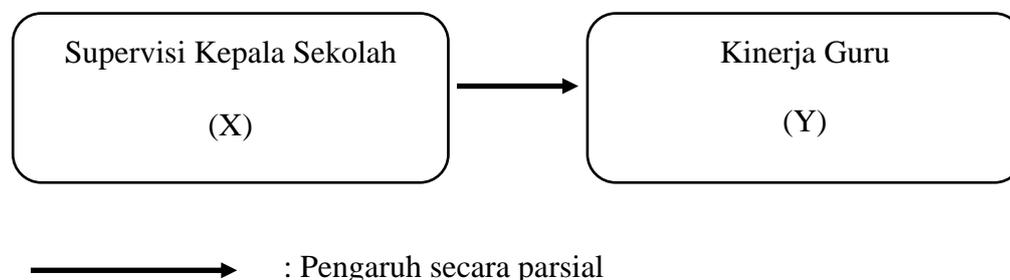
Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang memengaruhi sikap individu dan kelompok dalam

lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerja sama yang harmonis dan kondusif antara personal sekolah.

2.2 Kerangka Pemikiran

Bedasarkan teori di atas, dapat dijelaskan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan merupakan sebagai pemegang kendali dan merupakan ujung tombak terhadap keberhasilan sekolah yang dipimpinnya. Salah satu faktor utama yang mendorong keberhasilan suatu sekolah adalah terkait dengan kemampuan atau kompetensi supervisi yang dimiliki oleh kepala sekolahnya. Supervisi yang dilakukan tentu saja berupa pengamatan dan layanan bagi guru dalam melaksanakan pembelajaran dan segala hal yang menunjang kelancaran pembelajaran dalam kelas. Sebagai supervisor, kepala sekolah harus mampu membantu dan membimbing guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru demi mencapai tujuan pendidikan. Dengan supervisi yang tepat dari kepala sekolah, maka diharapkan berkurangnya permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran sehingga tercipta pembelajaran yang efektif dan efisien. Kualitas pendidikan yang baik ditandai dengan kinerja guru yang berkualitas dan prestasi belajar siswa yang meningkat. Untuk memudahkan penelitian yang dilakukan serta untuk memperjelas alur pemikiran, berikut adalah kerangka pemikiran data penelitian ini :

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2023)

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi hipotesis ini juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian.

Dengan berpedoman pada rumusan masalah, tinjauan teori, dan kerangka pemikiran diatas Adapun hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Tanjungpinang.

2.4 Penelitian Terdahulu

2.4.1 Jurnal Nasional

1. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Ramadona & Wibowo, 2016), dengan judul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp K 1 Penabur Pasar Baru Jakarta Pusat. Penelitian ini memiliki tujuan untuk

mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP K 1 Penabur Pasar Baru Jakarta Pusat pada bulan Mei 2014. Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan menggunakan teknik pengumpulan data penelitian berupa wawancara, observasi, dan menggunakan kuesioner (angket). Sampel pada penelitian ini berjumlah 35 orang guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi sederhana, uji koefisien korelasi dan untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan uji t. 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 supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan hasil uji t bahwa $t_{hitung} = 5,7026 > t_{tabel} (33 : 0,025) = 2,021$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Manueke, 2021), dengan judul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. Penelitian ini memiliki tujuan untuk membuktikan adanya hubungan signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan peningkatan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei. Responden dalam penelitian ini adalah 78 orang guru SD negeri dan swasta di Kecamatan Bunaken Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan supervisi oleh

kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru SD Kecamatan Bunaken Kota Manado dengan perolehan nilai t sebesar 3,86 dengan koefisien regresi 0,39. Nilai $t >$ dari koef.reg = 0,39. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa setiap peningkatan supervisi oleh kepala sekolah akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru, begitu juga sebaliknya setiap penurunan supervisi oleh kepala sekolah akan berdampak pada penurunan kinerja guru. Direkomendasikan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi supervisi untuk memberikan layanan supervisi dalam rangka perbaikan pengajaran dan pengembangan profesional guru. Sehingga terjadinya peningkatan kinerja guru yang berdampak pada peningkatan hasil belajar peserta didik dan ketercapaian program-program sekolah.

3. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Imah, 2018), dengan judul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Se-Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk untuk mengetahui: (1) pelaksanaan supervisi kepala sekolah SD Negeri sekecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin; (2) kinerja guru SD Negeri sekecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin; dan (3) pengaruh pelaksanaan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri sekecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 74 orang guru. Analisis data menggunakan Regresi Linear Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan Pelaksanaan supervisi kepala sekolah di SD Negeri Se-kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin yang mencakup perencanaan pembelajaran,

pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran termasuk dalam kategori “baik” dengan rerata nilai sebesar 2,56. Kinerja guru SD Se-Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin yang mencakup penyusunan silabus dan RPP, membuka pembelajaran, proses pembelajaran, penutupan pembelajaran, evaluasi hasil proses belajar, dan evaluasi pembelajaran (KBM) termasuk dalam kategori “baik” dengan rerata nilai sebesar 2,40. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 79% terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin.

2.4.2 Jurnal Internasional

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Didy, 2020), dengan judul *The Effect Of School Principal Supervision And Teacher Motivation On The Performance Of Public Elementary Teachers In Kemuning District Indragiri Hilir*. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi guru baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja guru. Populasi penelitian adalah guru SD Negeri di Kecamatan Kemuning Kabupaten Indragiri Hilir berjumlah 62 Orang. Jenis data dalam penelitian ini adalah data premier yang bersumber dari guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis jalur dengan bantuan SPSS 23. Hasil penelitian pada penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Supervisi Kepala Sekolah dan motivasi guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru; 2. Supervisi Kepala

Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru;. 3. Motivasi Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Yohanes, 2020), dengan judul *Academic Supervision of School Principals and Teacher Performance: A Literature Review*. Tujuannya untuk mengetahui sejauh mana pengaruh akademik kepala sekolah pengawasan terhadap kinerja guru. Kebijakan pendidikan harus didukung oleh para praktisi pendidikan yang berada di terdepan, yaitu guru melalui interaksinya dalam pendidikan. Keterlibatan semua komponen pendidikan (guru, kepala sekolah, masyarakat, dan komite sekolah) melalui perencanaan yang baik dan mewujudkan pendidikan program-program yang diluncurkan sangat diperlukan. Supervisi akademik yang dilakukan oleh Kepala Sekolah memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap perubahan kinerja guru. Kinerja guru dapat ditingkatkan jika secara akademik pengawasan kepala sekolah dalam bentuk kepemimpinan dan pengawasan ditingkatkan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan metode deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian deskriptif merupakan sebuah metode penelitian yang memanfaatkan data kuantitatif dan di jabarkan secara deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang di lakukan menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang telah di angkakan. Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Tanjungpinang .

3.2 Jenis Data

Data merupakan kumpulan informasi yang di peroleh dari suatu pengamatan yang dilakukan yang dapat berupa angka, lambing, atau karakteristik. Jenis data yang di gunakan adalah data primer dan data sekunder.

3.2.1 Data Primer

Menurut (Lubis, 2013), di dalam penelitiannya menyebutkan data primer merupakan data asli yang di kumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Data primer dalam penelitiannya diperoleh melalui hasil kuesioner.

Sedangkan menurut (Sugiyono, 2017), mendefinisikan bahwa data primer adalah data yang diperoleh dari sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dan melakukan observasi secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian. Data diperoleh melalui pemberian kuesioner kepada responden, dalam hal ini adalah Guru SMP Negeri 1 Tanjungpinang.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Lubis, 2013), dalam penelitiannya berpendapat bahwa data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh peneliti sendiri. Data sekunder dalam penelitiannya berasal dari dokumen perusahaan.

Sedangkan menurut (Sugiyono, 2017), menjelaskan bahwa data sekunder adalah data yang tidak di berikan secara langsung dari sumber data kepada pengumpul data, melainkan melalui media lain atau lewat dokumen. Data sekunder dari penelitian ini dapat melalui profil sekolah, data-data, catatan-catatan, serta dokumen yang ada hubungan dengan objek penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Peneliti melakukan pengumpulan data dan dilengkapi oleh berbagai keterangan melalui penelitian lapangan (*field research*) yang merupakan cara untuk memperoleh data primer yang secara langsung melibatkan pihak responden dan

dijadikan sampel dalam penelitian. Metode penelitian yang di gunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

3.3.1 Studi Kepustakaan

Menurut (Sugiyono, 2017), Studi kepustakaan yaitu data yang diperoleh atau yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang ada. Data ini diperoleh dari buku-buku atau laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan supervisi kepala sekolah dan kinerja guru.

Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan cara mengambil dari sumber-sumber yang ada seperti dari buku-buku atau laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan supervisi kepala sekolah dan kinerja guru di SMP Negeri 1 Tanjungpinang.

3.3.2 Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2017), dokumentasi adalah instrument pengumpulan data yang sering digunakan dalam berbagai metode pengumpulan data. Metode observasi, kuesioner atau wawancara sering dilengkapi dengan kegiatan penelusuran dokumentasi. Tujuannya untuk mendapatkan informasi yang mendukung analisis dan interpretasi data.

3.3.3 Kuesioner (Angket)

Menurut (Sugiyono, 2017), teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, skala pengukuran angket menggunakan skala *likert* digunakan untuk mnegukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social. Skala ini memberikan

skor 1-5 untuk mengetahui drajat responden terhadap serangkaian pertanyaan yang terdapat didalam kuesioner.

alternatif jawaban positif 5 sampai dengan pemberian skor dilakukan atas jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan skala *likert*, seperti pada table berikut ini :

Tabel 3. 1
Bobot Nilai

No.	Mutu	Bobot/Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Keterangan :

- 1) SS (Sangat Setuju) = 5
- 2) S (Setuju) = 4
- 3) KS (Kurang Setuju) = 3
- 4) TS (Tidak Setuju) = 2
- 5) STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017), yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang di jadikan populasinya adalah semua guru di SMP Negeri 1 Tanjungpinang yang berjumlah 33 orang guru. Dimana terdapat 26 orang PNS dan 7 orang Non PNS berdasarkan data dari SMP Negeri 1 Tanjungpinang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *nonprobability sampling* berdasarkan pendapat (Sugiyono, 2017) teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap anggota atau unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan kecil. Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru aktif yang mengajar di SMP Negeri 1 Tanjungpinang berjumlah 33 sampling.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2017), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya..

Menurut Hatch dan Farhady dalam buiku (Sugiyono, 2017), variabel dapat dikatakan sebagai suatu atribut seseorang atau objek yang memiliki variasi antara

satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain. Dalam penelitian ini, operasional variabel penelitian melibatkan 2 variabel sesuai dengan judul penelitian, yaitu:

1) Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2017), variabel independent adalah variabel bebas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah supervisi kepala sekolah (variabel X).

2) Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2017), variabel terikat yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja guru di SMP Negeri 1 Tanjungpinang yang kemudian disebut variabel Y.

Definisi operasional peneliti ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan	Pengukuran
1	Supervisi Kepala sekolah (X)	supervisi sebagai rangkaian bimbingan kepala sekolah kepada guru untuk melaksanakan pembelajaran. Bentuk bantuan lain	Bedasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah Indikator Supervisi kepala sekolah sebagai berikut: a. Merencanakan Program Supervisi Akademik	1,2,3 4,5,6	Skala Likert

		pada supervisi terlihat dari segi teknis pendidikan dan administrasi seperti memberikan arahan, bimbingan, serta teladan tentang pelaksanaan tugas mengajar guru (Adripen dkk., 2021).	<ul style="list-style-type: none"> b. Melaksanakan Supervisi Akademik c. Tindak Lanjut Hasil Supervisi Akademik 	7,8,9,10 11,12,13 14,15,16 17,18,19	
2.	Kinerja Guru (Y)	kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan (Ramadona & Wibowo, 2016)	<p>Dalam Undang-Undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen bahwa indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Merencanakan Pembelajaran b. Melaksanakan Kegiatan Pembelajaran c. Evaluasi/penilaian Pembelajaran 	1,2,3 4,5,6 7,8,9,10, 11,12,13 14,15 16,17,18 19,20	Skala Likert

Sumber : Data yang diolah (2023)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data adalah hal yang paling utama dalam penelitian, dengan adanya pengolahan data maka dapat diberi makna serta arti yang dimiliki kegunaan untuk pemecahan masalah peneliti. Menurut (Kurniawan, 2017) menyebut data yang berupa angka-angka. Dalam penelitian ini, langkah-langkah atau prosedur pengolahan data kuantitatif yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut

a. Penyuntingan (*editing*)

Editing adalah proses pengecekan dan penyesuaian hasil yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistic. Kegiatan yang dilakukan adalah memeriksa seluruh daftar pertanyaan yang dikembalikan responden.

b. Pengkodean (*coding*)

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan kedalam katagori yang sama. Dengan tujuan menyederhanakan jawaban.

c. Skor (*scoring*)

Scoring merupakan proses penentuan skor atas jawaban yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang sesuai dengan anggapan atau pendapat dari responden. Pemberian skor ini digunakan sistem skala lima,yaitu :

1. Untuk jawaban sangat setuju (SS) mendapatkan skor 5
 2. Untuk jawaban setuju (S) mendapatkan skor 4
 3. Untuk jawaban kurang setuju (KS) mendapatkan skor 3
 4. Untuk jawaban tidak setuju (TS) mendapatkan skor 2
 5. Untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapatkan skor 1
- d. Tabulasi (*tabulating*)

Tabulating artinya menampilkan data-data yang di dapat kedalam tabel, hal ini diharapkan agar pembaca bisa melihat hasil observasi dengan mudah. Setelah *tabulating* selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program SPSS versi 29.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut (Sujarweni, 2014), Analisis data adalah sebagai upaya data yang dikumpulkan dan sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Sehingga teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap sebuah data, yang bertujuan untuk mengola data tersebut agar dapat menjawab rumusan masalah penelitian. Sedangkan menurut (Rumegan, 2015), Teknik analisis data adalah sub bab yang mengemukakan cara menganalisis data-data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian. Analisis kuantitatif digunakan pada data yang telah diperoleh dari hasil pengisian jawaban kuesioner dan dilakukan analisis data dalam bentuk angka-angka, selanjutnya dilakukan perhitungan dengan metode hitung-hitungan.

Dalam penelitian ini, pengujian data menggunakan SPSS versi 29. Untuk menganalisis data yang diperoleh, maka peneliti menggunakan peralatan analisis sebagai berikut :

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas menurut (Sugiyono, 2017), menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

3.7.1.2 Uji Reabilitas

Keahlian alat ukur dapat menggunakan uji reabilitas. Reabilitas sebenarnya merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau *construct*. Menurut (Ghozali, 2013), uji reabilitas merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menguji sejauh mana pengukuran memberikan hasil yang relatif stabil bila dilakukan pengukuran kembali. Pengujian reabilitas dilakukan untuk hal-hal yang menyangkut sosial psikologis seperti sikap, perilaku, dan kecenderungan. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS, dimana

suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,6$.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Dalam (Sugiyono, 2017), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik. Model regresi yang baik yakni model dengan nilai residual terdistribusi normal. Rise melihat penyebaran data dengan memakai grafik normal *P-Plot of Regression Standardized* residual dan grafik histogram.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Dalam (Ghozali, 2013), menyatakan bahwa Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Gejala varian yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari suatu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homoskedastisitas. Sebuah model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastitas yaitu deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik di atas dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi $- Y$ sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Maka dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola jeals, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut (Sugiyono, 2017), regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independent dengan satu variabel dependen.

Adapun rumus regresi linear sederhana yang di kemukakan oleh (Sugiyono, 2017), sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Nilai yang di perediksikan

X = Variabel bebas

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Sehingga analisis regresi linier sederhana ini di gunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP

Negeri 1 Tanjungpinang Analisis regresi linear sederhana dilakukan dengan bantuan program IBM *Statistical Package for Service Solution (SPSS) for windows* versi 29.

3.7.3.2 Uji t

Menurut (Siregar, 2013), uji-t (t-test) merupakan uji statistik yang sering kali ditemui dalam masalah-masalah praktis statistik. Uji-t juga termasuk dalam golongan statistik parametrik. Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan oleh peneliti. Kriteria pengujian hipotesis ini membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan taraf signifikansi (α) yang biasa digunakan adalah 5% atau 0,05, apabila $t_{hitung} > 0,05$ maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0). Uji t dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM *Statistical Package for Service Solution (SPSS) for windows*.

Menentukan keputusan dilakukan dengan menggunakan statistik uji t dengan memperhatikan asumsi berikut ini :

- a) Interval keyakinan $\alpha = 5\% = 0,05 \rightarrow \alpha/2 = 0,025$
- b) Derajat kebebasan = $n-2$
- c) Melihat hasil t_{tabel}

Hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan kriteria uji sebagai berikut :

- a) H_0 : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada interval keyakinan 5% atau nilai p-value < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_A diterima (berpengaruh).
- b) H_A : Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada interval keyakinan 5% atau nilai p-value > 0.05 , maka H_A ditolak dan H_0 diterima (tidak berpengaruh).

Peneliti menggunakan alat bantu aplikasi *software IBM SPSS Statisticsts* versi 29 untuk pengolahan data hasil penelitian agar diperoleh hasil yang akurat dari data yang diukur.

3.7.3.3 Koefisien Determinasi

Menurut (Sugiyono, 2017), koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang menunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol). *R Square* (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan ubah kebentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi.

Nilai koefisien penentu berada antara 0 sampai 1 ($0 \leq KD \leq 1$). Maka kriteria koefisien determinasi adalah

- a) Jika nilai KD mendekati = 0, berarti tidak ada pengaruh antara variabel X (Supervisi Kepala Sekolah) terhadap variabel Y (Kinerja Guru).
- b) Jika nilai KD mendekati =1, berarti pengaruhnya kuat antara variabel X (Supervisi Kepala Sekolah) terhadap variabel Y (Kinerja Guru).

DAFTAR PUSTAKA

- Adripen, Rafli, D., & Amra, A. (2021). Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru. *Al-Ikhtibar: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(2), 109–119.
- Ahmad, M. (2016). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Pengembangan Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Di Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jmksp*, 1(2).
- Didy Syaputra, M., Makhdalena, & Sumarno. (2020). The Effect Of School Principal Supervision And Teacher Motivation On The Performance Of Public Elementary Teachers In Kemuning District Indragiri Hilir. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2).
- Fitriyanti, F., Haryati, S., & Zuhairi, A. (2022). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(1), 1243–1251.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariated Dengan Program Spss (7th Ed)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed.Revisi)*. Pt.Bumi Aksara.
- Imah, C. (2018). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Se-Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin*. 1(2), 65–77. [Http://Jurnal.Um-Palembang.Ac.Id/Jaeducation](http://Jurnal.Um-Palembang.Ac.Id/Jaeducation)
- Lubis, K. A. (2013). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pekebunan Nusantara Iv (Persero)*. Tesis.
- Manueke, T., Rawis, J. A. M., Wullur, M., Rotty, V. N. J., Manajemen, S., Universitas, P., Manado, N., & Penulis, T. *. (2021). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(2), 70–76.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2 Ed., Vol. 4). Alfabeta.
- Michael, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi Related Papers)*.

- Ondi, S., & Haris, S. (2013). *Etika Profesi Keguruan* (O. Saondi, Ed.). Refika Aditama.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, (Jakarta: BSNP,2007)
- Raberi Ariyadi. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Al-Qiyam*, 1(2), 11–20.
- Ramadona, M., & Wibowo, R. (2016). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp K 1 Penabur Pasar Baru Jakarta Pusat. *Research And Development Journal Of Education*, 3(1).
- Riduwan. (2018). *Pengantar Statistika Sosial*. Alfabeta.
- Satria Rachmadinata, N., Gita Ayuningtias, H., Bisnis Telekomunikasi Dan Informatika, M., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 197–204.
- Satriadi. (2016). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Negeri Binaan Tanjungpinang. *Economica*, 4(2), 288–295.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitain Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Spss*. Kencana.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitain Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (23rd Ed). Alfabeta.
- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teori Praktis*. Wwww.Plymouth.Ac.Uk
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian : Lengkap,Praktis,Dan Mudah Dipahami* (1 Ed., Vol. 1). Pustaka Pess.
- Sulistianto, A. (2014). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Paninggaran Pekalongan. *Economic Education Analysis Journal*, 3(3), 502–508.
- Sumarni, Hasmin, & Mustari. (2017). Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah,Kepemimpinan Kepala Sekolahdan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Gurusmk Negerise-Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(1).

Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Wahyuni, E., & Ahyani, N. (2022). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(3), 14018–14017.

Yuliana, Arafat, Y., & Mulyadi. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1552–1560.

Zohriah, A., Fauzi, A., & Pandini, I. R. (2022). The Impact Of Managerial And Principal Academic Supervision On Teacher Performance. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(3), 434–449.

CURRICULUM VITAE



Nama : Arga Aprial Saputra

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat/Tanggal Lahir : Tanjungpinang/ 11 April 2000

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

Alamat : JL.Puncak No.20, RT.005 RW.005 Kel Bukit Cermin.

Email : argaaprial11@gmail.com

Riwayat Pendidikan

Tahun Kelulusan

2012	: SDN 009 Tanjungpinang Barat
2015	: SMPN 3 Tanjungpinang
2018	: SMKN 3 Tanjungpinang
2023	: STIE Pembangunan Tanjungpinang