

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan atau sekolah. Kinerja seseorang akan nampak dari tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam menjalankan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

Level tertinggi dari kinerja seorang guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditunjukkan dengan prestasi belajar siswa. Kuswana (2008:3) mengemukakan bahwa kinerja guru dikatakan berhasil apabila, memberikan efek terhadap perkembangan potensi siswa dalam konteks psikologis dan fisik, yakni bersifat positif terhadap apa yang dipelajarinya, baik dilihat dari tujuan serta manfaatnya. Sehingga kecerdasan kognitif, afektif dan psikomotif berkembang. Intinya apakah terjadi perubahan perilaku, berfikir sistematis dan terampil mengenai apa yang terjadi.

Kinerja guru bertumpu pada karakteristik aktivitas pelayanan pengajaran secara totalitas, mulai dari mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi secara sistematis dan berkesinambungan. Guru

diharapkan mampu mewujudkan kecerdasan kognitif, afektif maupun psikomotor.

Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala daya upaya guru sebagai bentuk tanggung jawab yang dilakukan guru dalam proses pembelajaran menyangkut merencanakan pembelajaran, melaksanakan, melakukan evaluasi dan menciptakan suasana pembelajaran yang ramah, menyenangkan serta mampu mengembangkan kompetensi peserta didik dalam rangka peran sertanya mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan secara utuh dan berkesinambungan.

Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting, dimana kepala sekolah sebagai pemimpin sebuah sekolah atau madrasah harus memiliki kecakapan dalam 5 kompetensi yaitu kepribadian, sosial, manajerial, supervisi dan kewirausahaan seperti yang tercantum pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah.

Seorang kepala sekolah harus memiliki kompetensi manajerial dan kepemimpinan yang relevan. Tanpa kompetensi ini, seorang kepala sekolah akan sulit menentukan visi dan strategi yang tepat untuk menggerakkan semua unsur dan komponen yang ada di sekolah. Kompetensi utama yang harus dimiliki adalah antara lain membuat rencana strategis, mengembangkan dan mempengaruhi tenaga pendidik dan kependidikan, serta mengambil keputusan secara kreatif dan rasional. Ia juga harus memiliki kecakapan emosional dan kecakapan spiritual yang tinggi

agar bijak mewujudkan sasaran yang diinginkan secara baik. Kepala sekolah juga harus memiliki sifat dan nilai-nilai profesional, optimistis, integritas, peduli dan kerja sama. Prinsip Pemimpin Ki Hajar Dewantara hingga kini masih relevan: *In ngarso sung tulodo, Ing madyo mangun karso, Tut wuri handayani.*

Tugas dan kewajiban kepala sekolah disamping mengatur jalannya sekolah, juga harus dapat bekerjasama secara harmonis dengan guru-guru dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Ia berkewajiban memberikan motivasi atau membangkitkan semangat guru-guru, pegawai dan siswanya, mengembangkan kurikulum sekolah, memperhatikan dan mengusahakan kesejahteraan guru-guru dan pegawainya, menyusun rencana supervisi dan bagaimana menjalankannya.

Dalam pelaksanaan supervisi bukan hanya sebagai pemenuhan administrasi dan bukan pula hanya mengawasi apakah guru menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan instruksi atau ketentuan-ketentuan yang digariskan, tetapi juga berusaha bersama guru-guru untuk mencari solusi bagaimana cara memperbaiki proses pembelajaran. Jadi dalam kegiatan supervisi pendidikan tidak dianggap sebagai pelaksana pasif, melainkan diperlukan sebagai partner bekerja yang saling membutuhkan dan memilih ide-ide, pendapat-pendapat dan pengalaman-pengalaman yang perlu didengar dan dihargai serta diikutsertakan dalam usaha perbaikan pendidikan.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kepala sekolah harus memiliki kultur atau budaya sekolah yang dipimpinnya. Kultur sekolah ini berkaitan erat

dengan visi yang dimiliki oleh kepala sekolah tentang masa depan sekolah. Kepala sekolah yang memiliki visi untuk menghadapi tantangan sekolah di masa depan akan lebih sukses dalam membangun sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki budaya sekolah.

Budaya sekolah merupakan berbagai norma, nilai, dan tradisi yang telah dimiliki oleh sekolah dalam jangka waktu yang cukup lama yang telah dilakukan atau dijalankan oleh seluruh warga sekolah. Budaya yang baik akan secara efektif menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kesuksesan sebuah sekolah tentu tidak lepas dari peran semua komponen sekolah, khususnya kepala sekolah. Hal ini bukan sesuatu yang berlebihan, sebab diketahui bahwa peran seorang kepala sekolah sangatlah krusial dalam sebuah struktur organisasi sekolah. Kepala sekolah dinilai sebagai *agen of change* (agen perubahan), ia sudahlah pasti menjadi sebuah titik tumpu yang diharapkan dapat menjadi garda terdepan dan menyikapi setiap perubahan yang terjadi, baik itu sifatnya internal maupun eksternal.

Selain kepala sekolah, guru juga merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, oleh karenanya perhatian yang lebih dan motivasi perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja guru. Guru juga memegang peran penting dalam dunia pendidikan khususnya dalam bidang formal di sekolah, guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam hal proses belajar mengajar yang biasa dilaksanakan di sekolah.

Kecamatan Kupang Tengah memiliki beberapa sekolah negeri, yaitu: SMP Negeri 1 Kupang Tengah, SMP Negeri 2 Kupang Tengah, SMP Negeri 3 Kupang Tengah, SMP Negeri 4 Kupang Tengah, SMP Negeri 5 Kupang Tengah, SMP Negeri 6 Kupang Tengah dan SMP Negeri 7 Kupang Tengah. Tabel 1.1 menggambarkan keadaan guru-guru di SMP Negeri Kecamatan Kupang Tengah.

**Tabel 1.1**

**Data guru SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah**

o	Sekolah	PNS	Kontrak	Honor	Jumlah
	SMP Negeri 1 Kupang Tengah	36 orang	4 orang	17 orang	57 orang
	SMP Negeri 2 Kupang Tengah	4 Orang	3 Orang	4 Orang	11 Orang
	SMP Negeri 3 Kupang Tengah	5 orang	5 orang	3 orang	13 orang
	SMP Negeri 4 Kupang Tengah	10 orang	1 orang	10 orang	21 orang
	SMP Negeri 5 Kupang Tengah	9 orang	5 orang	5 orang	19 orang
	SMP Negeri 6 Kupang Tengah	11 orang	2 orang	7 orang	20 orang
	SMP Negeri 7 Kupang Tengah	3 orang	-	9 orang	12 orang
	Jumlah	78 orang	20 orang	55 orang	152 orang

Sumber: SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah, 2022

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa disemua SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah terdapat 152 orang guru, dimana 78 orang guru PNS, 20 orang guru kontrak dan 55 orang guru honor BOS. Dari data yang ada menunjukkan pula bahwa terdapat 78 PNS dan 75 orang guru kontrak dan komite.

Hasil studi Heyneman dan Loxley yang dikutip oleh Priansa (2018:83) terhadap 29 negara pada tahun 1983 menemukan bahwa di antara berbagai

masukan (*input*) yang menentukan mutu pendidikan (yang ditunjukkan oleh prestasi belajar peserta didik) sepertiganya ditentukan oleh guru. Peranan guru semakin penting lagi di tengah keterbatasan sarana dan prasarana sebagaimana dialami oleh negara-negara berkembang. Hasil penelitian menyatakan bahwa dari 16 negara berkembang yang diteliti, ditemukan bahwa guru memberi kontribusi sebesar 34% terhadap prestasi belajar peserta didik; manajemen sebesar 22%; waktu belajar sebesar 18%; serta sarana fisik sebesar 26%. Sedangkan hasil penelitian terhadap 13 negara industri menunjukkan bahwa kontribusi guru terhadap prestasi belajar peserta didik adalah sebesar 36%; manajemen sebesar 23%, waktu belajar sebesar 22%; dan sarana fisik sebesar 19%.

Hasil penelitian tersebut memberikan gambaran bahwa pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada keberadaan guru yang bermutu, yaitu guru profesional, sejahtera dalam kemampuan ekonomi, serta bermartabat dalam keilmuan dan keteladanan. Oleh karena itu keberadaan guru yang bermutu merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik pendidikan yang bermutu.

Berdasarkan hasil pengamatan di SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah dalam proses pembelajaran guru masih menerapkan proses pembelajaran klasik yang berpusat pada guru (*teacher center*) yang sudah tidak sesuai dan relevan dengan perkembangan zaman, hendaknya dirubah menjadi proses pembelajaran yang berpusat pada peserta didik (*student center*) yang lebih menyenangkan, yang mampu merangsang potensi peserta didik, serta melatih peserta didik agar mampu menampilkan potensi tersebut dengan optimal.

Hal lain ditemukan guru belum menerapkan strategi pembelajaran yang lebih bervariasi, belum berani melakukan serangkaian uji coba dan mengembangkan ide-ide baru dalam proses pembelajaran, serta berbagai kegiatan lain yang menunjang kemajuan pendidikan di sekolah dan perkembangan peserta didik. Untuk meningkatkan kemampuan ini perlu disinergikan melalui berbagai penelitian tindakan kelas yang dilakukan oleh guru secara berkesinambungan. Selain itu, partisipasi guru dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) menjadi sangat penting, karena dalam wadah tersebut profesionalisme guru dapat dikembangkan lebih optimal yang berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Dalam menumbuhkan kreativitas peserta didik belum semua guru memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mengembangkan kreativitas peserta didik. Kreativitas peserta didik dapat dilihat dari kemampuannya dalam membuat atau menggabungkan serta menghasilkan sesuatu yang baru sesuai dengan data atau informasi yang sudah ada. Kreativitas peserta didik juga dapat dilihat dari kemampuan peserta didik dalam menemukan berbagai solusi atau alternatif jawaban dari sebuah masalah yang ditemukan, akan tetapi kualitas dan ketepatan dalam menjawab masalah yang dihadapi tetap ditekankan sesuai dengan konteks masalah yang dihadapi. Kreativitas tercermin melalui kecepatan, ketelitian dan kemampuan peserta didik dalam berpikir dan mengembangkan suatu gagasan.

Selain itu, ditemukan bahwa belum semua guru mampu memberikan motivasi kepada peserta didik, seringkali guru memberikan tugas belajar yang tidak diminati oleh peserta didik, sehingga peserta didik menjadi malas dan bosan

dalam melaksanakan tugas tersebut. Ini menjadi tantangan tersendiri bagi guru. Sesulit apapun tugas yang diberikan oleh guru bagi peserta didik, hendaknya guru mampu melengkapi dengan motivasi yang tepat, sehingga peserta didik akan termotivasi dan mampu mengikuti proses belajar dengan optimal.

Dalam pengamatan dan telaah dokumen penulis menemukan ada beberapa masalah dari kinerja guru, yaitu ada 47 orang guru atau 60% dari 78 orang guru PNS yang kurang mempersiapkan perencanaan pembelajaran seperti, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan silabus serta penilaian, guru juga tidak menggunakan media pembelajaran atau alat peraga dalam melakukan proses pembelajaran. Hal lainnya adalah guru tidak membuat refleksi terhadap kelebihan dan kekurangan dalam pembelajaran, maupun daya serap siswa sehingga menjadi umpan balik dalam menggunakan strategi, metode, model dan pendekatan yang inovatif.

Kondisi lain yang terjadi di SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah adalah belum semua kepala sekolah memiliki kemampuan dalam menciptakan visi, misi sekolah dan mengimplementasikan secara kongkrit dalam program kerja sekolah, mengelola sistem manajemen yang baik, mengembangkan budaya organisasi, menciptakan sinergitas kerja tim, memberdayakan tim, menciptakan perubahan, memotivasi tim dan mewakili sistem sosial.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah ditemukan beberapa permasalahan di dalam pelaksanaan tugas kepala sekolah sebagai manajer yang menyebabkan tugas

manajerial kepala sekolah tidak terlaksana dengan optimal, diantaranya perencanaan, kesulitan yang dihadapi oleh kepala sekolah di dalam membuat perencanaan adalah, kepala sekolah di dalam membuat Rencana Kerja Sekolah (RKS) yang meliputi Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM) dan Rencana Kerja Tahunan (RKT) serta Rencana Kerja dan Anggaran Sekolah (RKAS) tidak berdasarkan pengembangan visi, misi dan tujuan sekolah, evaluasi diri sekolah serta pemetaan 8 standar nasional pendidikan berdasarkan rapor mutu sehingga tidak mengidentifikasi hal esensial atau terpenting yang menjadi tujuan peningkatan mutu sekolah dan pengembangan kinerja guru.

Tugas dan kewajiban kepala sekolah disamping mengatur jalannya sekolah, juga harus dapat bekerjasama secara harmonis dengan guru-guru dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Ia berkewajiban membangkitkan semangat guru-guru, pegawai dan siswanya, mengembangkan kurikulum sekolah, memperhatikan dan mengusahakan kesejahteraan guru-guru dan pegawainya, menyusun rencana supervisi dan bagaimana menjalankannya.

Dalam pelaksanaan supervisi bukan hanya sebagai pemenuhan administrasi dan bukan pula hanya mengawasi apakah guru menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan instruksi atau ketentuan-ketentuan yang digariskan, tetapi juga berusaha bersama guru-guru untuk mencari solusi bagaimana cara memperbaiki proses pembelajaran. Jadi dalam kegiatan supervisi pendidikan tidak dianggap sebagai pelaksana pasif, melainkan diperlukan sebagai patner bekerja yang saling membutuhkan dan memilih ide-ide, pendapat-pendapat dan

pengalaman-pengalaman yang perlu didengar dan dihargai serta diikutsertakan dalam usaha perbaikan pendidikan.

Kenyataan yang dialami dalam pelaksanaan supervisi di sekolah tidak terencana dan bekesinambungan, supervisi dilaksanakan sebagai pemenuhan administrasi tanpa mengurai, mencari solusi terbaik menangani masalah yang ditemukan, supervisi dilaksanakan lebih pada substansi dan kurang memperhatikan segi teknis kependidikan dan teknis administrasi, supervisi dilaksanakan tanpa evaluasi, pembinaan dan tindak lanjut.

Fakta lain yang ditemukan berdasarkan data hasil supervisi akademis pengawas terhadap guru SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah dalam hal administrasi dan supervisi proses pembelajaran oleh kepala sekolah, bahwa dari 78 orang guru PNS hanya 32 orang guru PNS yang diberikan hasil supervisi sebagai tindak lanjut dan umpan balik dalam perbaikan pembelajaran dan kinerja guru. Dari sisi perencanaan supervisi dijadwalkan satu kali dalam satu semester, namun hasil dari supervisi tidak dilengkapi catatan temuan dan rekomendasi untuk menjadi umpan balik dan tindak lanjut.

Selain itu dari 7 SMP Negeri yang ada, hanya 3 SMPN yang sering melaksanakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tingkat satuan pendidikan, sedangkan 4 SMPN jarang melaksanakan MGMP, karena faktor biaya. Hal ini ditemukan dalam Rencana Kerja Anggaran Sekolah (RKAS).

Hal lain yang ditemui dari hasil observasi di SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah, sekolah memiliki dan menerapkan budaya sekolah dengan

adanya kedisiplinan misalnya tata tertib sekolah, kode etik guru namun penerapannya belum membudaya dan sekolah belum melakukan evaluasi berdasarkan analisis *Strengths* (kekuatan), *Weaknesses* (kelemahan), *Opportunities* (peluang), dan *Threats* (ancaman) untuk pengembangan budaya sekolah dan iklim sekolah, serta komitmen dari pemimpin sekolah dan warga sekolah yang lemah menyebabkan program sekolah tidak terlaksana dengan baik.

Dari aspek motivasi kerja ada 15 orang guru yang terlambat datang ke sekolah sehingga proses pembelajaran tidak terlaksana dengan efektif, selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan guru mengatakan bahwa belum dilakukan *reward* dan *punishmen* terhadap motivasi kerja guru padahal guru diberikan tugas tambahan baik sebagai wali kelas, dan tugas lainnya agar kinerja guru menjadi baik.

Sebagaimana terdeskripsi di atas, ada beberapa alasan yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini diantaranya; *pertama*, kemajuan di bidang pendidikan membutuhkan manajer pendidikan yang mampu mengelola satuan pendidikan dan mampu meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan, *kedua*, sebagian kepala sekolah lemah di dalam kompetensi supervisi dan manajerial; *ketiga*, komitmen dari pemimpin dan warga sekolah yang lemah yang menyebabkan program sekolah tidak terlaksana dengan baik; *keempat*, kajian empiris dengan tema ini menarik untuk dilakukan mengingat perkembangan ilmu dan teori manajemen, khususnya manajemen pendidikan, yang mengalami perubahan yang sangat pesat.

Berkaitan dengan hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh El-Faradis.Fayruzah. 2016. *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Tarbiyatul Muallimin Al-Islamiyah (TMI) Putri Al-Amien Prenduan Sumenep Madura*. Membuktikan bahwa (1) ada pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja guru yang dijelaskan dengan hasil nilai signifikansi t-test yang mempunyai besaran 0,017, (2) ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dijelaskan dengan hasil nilai signifikansi t-test yang mempunyai besaran 0,000, (3) ada pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dijelaskan dengan hasil uji F yang mempunyai besaran nilai signifikansi 0,000. Adapun besaran pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 65,7% dan 34,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain kedua variabel tersebut sebagaimana yang ditunjukkan oleh hasil Uji Anova yang mempunyai besaran R Square sebesar 0,657. Dengan demikian, kompetensi manajerial dan motivasi kerja mempunyai andil yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja guru sehingga sudah menjadi keharusan bagi kepala sekolah dan guru untuk selalu memperhatikan dan meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja guru tanpa melupakan faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru.

Penelitian lain dilakukan oleh Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. 2020. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru*. Penelitian ini menemukan bahwa: 1) ada pengaruh supervisi kepala sekolah

terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 52,6% sisanya 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini. 2) pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 46,2% sisanya 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini 3) ada pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat, sebesar 58,5% sisanya 41,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk variabel pada penelitian ini. Selanjutnya, N. L Gita Setya Utami I Gst Agung Oka Negara. 2021 *Kontribusi Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru dengan nilai  $r_{hitung} = 0,735 > r_{tabel} = 0,361$  dan kontribusinya sebesar 54%. Terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai  $r_{hitung} = 0,738 > r_{tabel} = 0,361$  dan kontribusinya sebesar 54%. Secara bersama-sama terdapat kontribusi yang signifikan budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai  $r_{hitung} = 0,988 > r_{tabel} = 0,361$  dan kontribusinya sebesar 68%. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa budaya sekolah dan motivasi kerja berkontribusi secara signifikan berkorelasi terhadap kinerja guru. Implikasi dari penelitian ini adalah lingkungan sekolah memegang peranan penting dalam pembentukan budaya sekolah yang positif dan peningkatan motivasi kerja guru,

karena untuk mencapai pendidikan yang berkualitas dan bermutu harus didukung oleh budaya sekolah yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, manajerial kepala sekolah, supervisi, budaya sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru sangat menarik untuk diteliti. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh manajerial kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Kupang Tengah Kabupaten Kupang.

## **1.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimana persepsi guru tentang manajerial kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, budaya sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah?
- 1.2.2 Apakah manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah?
- 1.2.3 Apakah supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah?
- 1.2.4 Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah?
- 1.2.5 Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah?

- 1.2.6 Apakah manajerial kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

- 1.3.1 Untuk mengetahui persepsi guru tentang manajerial kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, budaya sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah.
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah.
- 1.3.4 Untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah.
- 1.3.5 Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah.
- 1.3.6 Untuk mengetahui pengaruh manajerial kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ada maka manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Dapat digunakan sebagai acuan kepala sekolah dalam aspek manajerial kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, budaya sekolah, motivasi kerja terutama kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat digunakan untuk:

- 1.4.2.1 Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis sebagai pengawas sekolah pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kupang dalam membina sekolah tentang manajerial kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
- 1.4.2.1 Memberi informasi kepada kepala sekolah tentang manajerial kepala sekolah, supervisi, budaya sekolah, motivasi kerja kepada guru SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah.
- 1.4.2.2 Membantu kepala sekolah untuk memahami aspek manajerial kepala sekolah, supervisi, budaya sekolah, motivasi kerja kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah.
- 1.4.2.3 Kepala sekolah dan guru-guru mendapat masukan dalam melakukan inovasi manajerial kepala sekolah, supervisi, budaya sekolah, motivasi kerja tentang kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah.

1.4.2.4 Aspek Manajerial kepala sekolah, supervisi, budaya sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru dapat diterapkan di SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah.

1.4.2.5 Mengembangkan penelitian lebih lanjut tentang aspek manajerial kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, budaya sekolah, motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kupang Tengah dan kabupaten Kupang umumnya.