

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan merupakan kunci untuk meningkatkan sumber daya manusia Indonesia yang unggul. Oleh karena itu, profesi guru menjadi sangat menentukan sebagai ujung tombak pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas dan unggul. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul, pemerintah sebagai regulator mempunyai kewajiban untuk mencetak para guru yang berkualitas dan unggul pula.

Arah kebijakan pemerintah untuk mendorong terwujudnya hal tersebut salah satunya berupa Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selanjutnya pada Pasal 7 Ayat 1 menjelaskan bahwa profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan
9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru mengamanatkan bahwa syarat menjadi seorang guru harus mempunyai kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan yang sesuai dengan bidang garapannya juga diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Sedangkan Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya Pasal 5 Ayat 1 menjelaskan bahwa tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Kemudian pasal 6 menyebutkan kewajiban guru dalam melaksanakan tugas adalah:

- a. merencanakan pembelajaran/bimbingan, melaksanakan pembelajaran/bimbingan yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran/ bimbingan, serta melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan;
- b. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- c. bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- d. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai agama dan etika; dan
- e. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Ciri utama dari berhasilnya membentuk guru yang berkualitas dan unggul dengan kata lain profesional di bidangnya adalah terwujudnya pendidikan yang bermutu. Operasionalnya dapat kita lihat pada *Business Core* sistem pendidikan nasional, yaitu kegiatan belajar mengajar atau pembelajaran. Dengan demikian,

kinerja mengajar guru di sekolah akan sangat menentukan terhadap terwujudnya pendidikan nasional yang bermutu.

Namun sampai saat ini, Kinerja Mengajar Guru di Indonesia masih belum mencapai pada taraf yang memuaskan walaupun berbagai program telah pemerintah gulirkan. Hal ini dapat dilihat dari keterangan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMP dan PMP) Kemdiknas Syawal Gultom (Burhani, 2011) yang mengatakan bahwa:

Program sertifikasi sudah dimulai sejak 2005 dan selama ini guru yang lolos proses sertifikasi melalui penilaian portofolio mendapat tunjangan satu kali gaji pokok, namun kenyataannya sertifikasi tersebut tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar. Ia juga mengatakan bahwa hasil penelitian yang dilakukan Kementerian Pendidikan Nasional (Kemdiknas), pasca program pemberian sertifikasi guru melalui penilaian portofolio sejak tahun 2005 lalu tidak memberi dampak besar terhadap perubahan kultur di sekolah menjadi lebih baik, kinerja guru dalam mengajar di kelas, dan peningkatan kemampuan siswa.

Begitu pula koreksi yang disampaikan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono ketika menghadiri hari ulang tahun Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) yang ke-66 di Sentul *International Convention Center*, Babakan Madang, Kab. Bogor. Beliau mengatakan “masih banyak keluhan dan masukan dari berbagai pihak tentang kinerja guru yang masih belum banyak berubah” (Astuti, 2011).

Sementara itu, data Bappenas (Muslim, 2013) menyebutkan bahwa hasil survey yang dilakukan oleh UNESCO untuk kualitas kinerja guru di Indonesia berada pada level 14 dari 14 negara berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru di Indonesia masih belum sesuai dengan yang dicita-citakan. Dengan kata lain, sebagian guru di Negara kita belum optimal melaksanakan kinerja mengajarnya sesuai dengan yang diharapkan.

Keadaan seperti ini juga terjadi di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung, yaitu tempat peneliti melakukan penelitian. Berdasarkan data hasil supervisi tahunan

dari pengawas TK dan SD menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru masih harus lebih ditingkatkan lagi, baik dari perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan penilaian terhadap peserta didik. Walaupun demikian, masih banyak guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung yang kinerja mengajarnya patut diapresiasi.

Kegiatan belajar mengajar yang bermutu tentunya merupakan hal yang diharapkan oleh semua pihak, dan hal ini ditentukan oleh kinerja profesional guru, sebagaimana dikemukakan oleh Satori (2011: 8) yang mengatakan bahwa “mutu kegiatan belajar mengajar ditentukan oleh kinerja profesional guru (yang dapat dikaji dari aspek kompetensi, komitmen, motivasi, kreativitas)”.

Suharsaputra (2010: 176) menjelaskan bahwa “pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu”. Sedangkan Rasto (2006: 22) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa “kinerja mengajar guru adalah unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran sebagai realisasi kongkrit dari kompetensi yang dimilikinya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan”.

Dengan Demikian, maka dapat kita simpulkan bahwa kinerja mengajar guru merupakan hasil kerja dari seorang guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya yang diungkapkan melalui kemampuan, baik berupa pengetahuan, sikap, maupun keterampilan dalam hal mengajar.

Dalam praktik di lapangan, seorang guru yang memiliki kinerja mengajar yang baik haruslah mempersiapkan kemampuannya dalam mengajar. Menurut Sa’ud (2011: 50) seorang guru dalam proses belajar mengajar, minimal harus memiliki empat kemampuan, yakni (1) kemampuan merencanakan proses belajar mengajar, (2) melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar, (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar, dan (4) menguasai bahan pelajaran.

Vroom (Amstrong, 2009: 32) mengemukakan bahwa:

*suggested that performance is a function of ability and motivation as depicted in the formula: Performance = f (ability × motivation). The*

*effects of ability and motivation on performance are not additive but multiplicative. People need both ability and motivation to perform well, and if either ability or motivation is zero there will be no effective performance.*

Sedangkan Fauza (2010) menjelaskan bahwa:

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, dan kemampuan manajerial kepala sekolah”.

Dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru di sekolah adalah supervisi dan motivasi. Menurut Engkoswara dan Komariah (2011: 229) “supervisi dapat berarti pengawasan yang dilakukan oleh orang yang ahli/profesional dalam bidangnya sehingga dapat memberikan perbaikan dan peningkatan/pembinaan agar pembelajaran dapat dilakukan dengan baik dan berkualitas”. Sedangkan pengertian motivasi menurut Luthan (2011) menjelaskan bahwa:

*Motivation is a process that starts with physiological and psychological deficiency or need that activates a behavior or a drive that is aimed at goal or incentive. Thus, the key to understanding the process of motivation lies in the meaning of, and relationship among, need, drives, and incentives.*

Kepala sekolah sebagai pimpinan langsung di sekolah, tentunya sangat mengetahui situasi dan kondisi sekolah yang sebenarnya. Selain itu, kepala sekolah juga mengetahui kekurangan dan kelebihan para guru. Oleh karena itu, kepala sekolah mempunyai kewajiban untuk melakukan supervisi terhadap para guru yang berada di sekolahnya tanpa terkecuali.

Supervisi Kepala Sekolah sangatlah penting untuk memperbaiki dan meningkatkan Kinerja Mengajar Guru. Seorang kepala sekolah harus benar-benar memahami dan melaksanakan fungsi supervisi dengan benar dan tepat di sekolah yang dia pimpin. Adapun fungsi supervisi pendidikan sendiri menurut Engkoswara dan Komariah (2011: 229-230) adalah:

- 1) fungsi penelitian (*research*); bahwa supervisor tidak bekerja atas prasangka, tetapi menempuh prosedur yang tepat seperti merumuskan

dulu masalah apa yang dihadapi personil, mengumpulkan data untuk mendapat informasi yang valid tentang suatu permasalahan yang bersangkutan paut dengan masalah itu, pengolahan data, penarikan kesimpulan, sebagai bahan untuk mengambil keputusan tentang suatu permasalahan.

- 2) fungsi penilaian (*evaluation*); kesimpulan hasil penelitian dijadikan bahan evaluasi apakah objek penelitian tersebut memiliki kekuatan, kelemahan, dan menemukan solusi yang tepat untuk memutuskan suatu masalah.
- 3) fungsi Perbaikan (*improvement*); apabila hasil penelitian menunjukkan terdapat kekurangan-kekurangan yang harus segera ditangani, maka supervisor melakukan langkah-langkah strategis dan operasional sebagai upaya melakukan perbaikan-perbaikan.
- 4) fungsi pengembangan (*development*); dua kondisi yang dihadapi supervisor adalah kekurangan-kekurangan dan prestasi yang dimiliki personil. Kekurangannya dilakukan perbaikan dan prestasi yang ditunjukkan guru perlu mendapat pengakuan dan pengembangan.

Selain faktor eksternal seperti supervisi kepala sekolah, faktor internal yang ada pada diri seorang guru seperti adanya motivasi berprestasi sangat menentukan terhadap peningkatan Kinerja Mengajar Guru. Konsep Motivasi Berprestasi merupakan teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Teori ini menjelaskan tiga jenis kebutuhan manusia, yaitu: kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan untuk afiliasi (*need for affiliation*).

McClelland (Gibson *et al*, 2000: 136) menjelaskan bahwa '*when a need is strong in a person, its effect is to motivate her to use behavior leading to its satisfaction. For example, a worker with a high n Ach would set challenging goal, work hard to achieve the goals, and use skills and abilities to achieve them*'. Apabila penjelasan McClelland tersebut dikaitkan dengan sosok seorang guru, maka karakteristik seseorang guru yang mempunyai motivasi berprestasi di antaranya adalah (1) senang dengan pekerjaan yang menantang untuk menciptakan pembelajaran yang efektif, (2) bekerja keras untuk meningkatkan pembelajaran yang bermakna, dan (3) senantiasa meningkatkan keterampilan juga kemampuan supaya proses pembelajaran berjalan dengan baik.

Paparan di atas tentunya menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam kaitannya dengan kinerja mengajar guru di lapangan yang selama ini menjadi perhatian berbagai pihak, yang dalam kenyataannya belum berbanding lurus dengan apa yang diharapkan. Faktor Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru merupakan dua faktor yang menarik untuk dikaji lebih dalam lagi, kaitannya dengan kinerja mengajar guru. Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul tesis ini, yaitu “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru di Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Sebagai *core business* pendidikan, kegiatan belajar mengajar sudah sepatutnya menjadi perhatian penuh berbagai pihak. Karena melalui kegiatan inilah kurikulum yang telah dibuat sedemikian rupa akan bisa dimaknai dan dipahami dengan baik oleh para peserta didik. Oleh karena itu, pendidik atau guru mempunyai peranan yang sangat menentukan dan menjadi ujung tombak untuk dapat menterjemahkan kurikulum yang telah dibuat tadi dalam proses kegiatan belajar mengajar. Dengan demikian, kinerja mengajar guru merupakan salah satu faktor penentu kualitas pendidikan yang dapat mencetak peserta didik yang berkualitas.

Menurut Suharsaputra (2010: 176) “pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu”. Sedangkan Rasto (2006: 22) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa “kinerja mengajar guru adalah unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran sebagai realisasi kongkrit dari kompetensi yang dimilikinya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan”.

Untuk membentuk dan menciptakan guru yang mempunyai kinerja mengajar yang baik tentunya tidaklah semudah membalikan telapak tangan. Banyak faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja mengajar guru. Vroom (Amstrong, 2009: 32) mengemukakan bahwa:



*suggested that performance is a function of ability and motivation as depicted in the formula: Performance = f (ability × motivation). The effects of ability and motivation on performance are not additive but multiplicative. People need both ability and motivation to perform well, and if either ability or motivation is zero there will be no effective performance.*

Sedangkan Fauza (2010) menjelaskan bahwa:

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, dan kemampuan manajerial kepala sekolah”.

Sejalan dengan pendapat di atas, khususnya di wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung yang menjadi tempat penelitian penulis. Setelah melakukan observasi pendahuluan diperoleh data bahwa semua siswa SD baik negeri maupun swasta 100 % lulus ujian nasional setiap tahunnya. Namun menurut pengawas SD, hal ini belum dapat dijadikan tolok ukur baiknya kinerja mengajar guru SD Negeri di wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. Karena berdasarkan hasil supervisi yang telah dilakukan pengawas terhadap para guru setiap tahunnya, banyak guru yang membuat rencana pelaksanaan pembelajaran seadanya, kurang menguasai materi pembelajaran, kurang optimal dalam mengelola pembelajaran di kelas, dan kurang optimal dalam melaksanakan penilaian terhadap peserta didik.

Beberapa faktor penyebab kurang optimalnya kinerja mengajar guru SD Negeri di wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung berdasarkan wawancara dengan para praktisi pendidikan di wilayah ini adalah:

1. Kurangnya motivasi dari dalam diri pendidik atau guru untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan yang ada. Hal ini mungkin terjadi karena situasi dan kondisi sekolah yang kurang mendukung. Oleh karena itu, stimulus berupa dorongan, apresiasi, dan dukungan dari berbagai pihak sangat diperlukan untuk menumbuhkan motivasi dari para guru, sehingga mereka lebih berprestasi lagi;



2. Kurang optimalnya peran kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi terhadap para guru. Hal ini disebabkan oleh pemahaman kepala sekolah yang kurang tentang konsep dasar, prinsip, fungsi, dan teknik supervisi. Padahal apabila itu dapat dipahami kemudian dilaksanakan dengan baik, maka dapat dijadikan alat untuk memotivasi para guru, sehingga tentunya hal ini dapat meningkatkan kinerja mengajar mereka;
3. Akses informasi yang kurang, sehingga apabila ada informasi dari Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung kadang suka terlambat dibanding dengan kecamatan yang lainnya. Kurangnya akses informasi sedikit banyak akan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru;
4. Banyak SD Negeri yang berada di daerah terpencil. Dalam arti, tempat di mana SD tersebut berada sangat jauh dari jalan raya, karena harus melewati hutan, bukit, dan sungai. Untuk sampai ke sekolah, maka seorang guru harus menempuh waktu yang cukup lama, sehingga sering terlambat masuk kelas. Tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap proses belajar mengajar;
5. Ada beberapa SD Negeri yang kekurangan guru. Oleh karena itu, sekolah tersebut sering menerapkan pembelajaran kelas rangkap. Konsentrasi guru terpecah dalam mengajar di kelas yang dia pegang karena harus mengajar di kelas lainnya. Tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran;
6. Banyak guru yang mutasi ke luar kecamatan kertasari, dengan pertimbangan jarak dari tempat dia berdomisili sangat jauh. Apabila hal ini terus terjadi, maka sekolah akan terus kekurangan guru dan tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja mengajar di sekolahnya masing-masing.

Namun demikian, masih banyak kepala sekolah yang berusaha melaksanakan supervisi di sekolahnya dengan baik, juga masih banyak guru SD negeri yang mempunyai semangat dan motivasi yang tinggi untuk terus berprestasi walaupun berada di tengah-tengah situasi dan kondisi yang kurang mendukung.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran Supervisi Kepala Sekolah SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung?;
2. Bagaimana gambaran Motivasi Berprestasi Guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung?;
3. Bagaimana gambaran Kinerja Mengajar Guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung?;
4. Bagaimana pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung?;
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung?;
6. Bagaimana pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung?;
7. Bagaimana pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung?

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran Supervisi Kepala Sekolah SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung?;

2. Gambaran Motivasi Berprestasi Guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung?;
3. Gambaran Kinerja Mengajar Guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung?;
4. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung?;
5. Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung?;
6. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung?;
7. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung?

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini tentunya mempunyai manfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat tersebut yaitu:

##### 1. Manfaat Teoritis

Memperkaya khasanah keilmuan terhadap ilmu administrasi pendidikan, terutama kajian tentang pengembangan sumber daya manusia. Apabila suatu bangsa memiliki sumber daya manusia yang unggul, maka bangsa tersebut akan maju dan dapat bersaing di kancah global dengan bangsa-bangsa lainnya. Kunci untuk bisa menciptakan sumber daya manusia yang unggul adalah melalui pendidikan. Guru adalah ujung tombak pendidikan. Tanpa guru yang memiliki kinerja yang baik, mustahil pendidikan akan bisa membentuk sumber daya manusia yang unggul. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan menjadi salah satu upaya yang mempunyai manfaat berharga bagi ilmu administrasi pendidikan dalam menciptakan sumber daya guru yang unggul, yang memiliki kinerja mengajar yang baik.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis bagi pihak terkait seperti guru, kepala sekolah, pengawas dan pengambil kebijakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan adalah sebagai bahan evaluasi juga masukan terhadap kondisi nyata di lapangan, kaitannya dengan pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru.

Kepala sekolah melalui dukungan pengawas dan dinas pendidikan setempat harus senantiasa melaksanakan supervisi dengan baik sehingga para guru akan termotivasi untuk dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, mulai dari perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan penilaian hasil belajar siswa.

## F. Struktur Organisasi Tesis

Adapun struktur organisasi tesis pada penelitian ini sesuai dengan petunjuk pedoman penulisan karya tulis ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia tahun 2012 adalah sebagai berikut:

1. BAB I merupakan pendahuluan, berisi uraian tentang pendahuluan dan merupakan bagian awal dari tesis. Pendahuluan berisi atau terdiri dari: (1) latar belakang penelitian; (2) identifikasi masalah; (3) rumusan masalah; (4) tujuan penelitian; dan (5) manfaat penelitian.
2. BAB II terdiri dari (1) kajian pustaka, (2) kerangka pemikiran, dan (3) hipotesis penelitian.
3. BAB III merupakan metode penelitian. Yang terdiri dari: (1) lokasi dan populasi/sampel penelitian; (2) desain penelitian; (3) metode penelitian; (4) definisi operasional; (5) instrumen penelitian; (6) proses pengembangan Instrumen antara lain: pengujian validitas dan reliabilitas; teknik pengumpulan data; dan (7) analisis data.

4. BAB IV terdiri dari (1) hasil penelitian dan (2) pembahasan. Dalam bab ini terdiri dari dua hal utama, yakni: pengolahan atau analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan dengan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, hipotesis, tujuan penelitian, dan pembahasan atau analisis temuan.
5. BAB V terdiri dari (1) kesimpulan dan (2) Saran. Pada bab ini menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian. Ada dua alternatif cara penulisan kesimpulan, yakni dengan cara butir demi butir, atau dengan cara uraian padat.

