

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Lingkungan sekolah merupakan sarana yang secara sengaja dirancang untuk melaksanakan pendidikan. Sekolah berada pada titik sentral kehidupan masyarakat, oleh karena itu kepala sekolah menjadi leader yang berada di titik yang paling sentral dari kehidupan sekolah. Keberhasilan atau kegagalan suatu sekolah dalam menampilkan kinerjanya secara memuaskan banyak tergantung pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Sejauh mana kepala sekolah mampu menampilkan kepemimpinan yang baik berpengaruh langsung terhadap kinerja sekolah. Sekolah dengan manajemen yang bermutu akan mampu menghasilkan produk yang berkualitas dan menjadi komunitas yang dapat memberi nilai tambah bagi perubahan dan perbaikan pendidikan bangsa. Sistem manajemen yang baik tentunya tidak terlepas dengan kualitas pemimpin yang ada di lembaga tersebut.

Kemajuan sekolah secara nyata dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, dan salah satunya adalah dari mutu sekolah. Mutu merupakan sebuah filosofis dan metodologis yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan (Edward Sallis, 2006, hlm. 73). Mutu pendidikan jika ingin ditingkatkan dan dikembangkan ke arah yang lebih baik sesuai dengan kebutuhan masyarakat selaku pengguna hasil pendidikan, maka mutu pendidikan harus diukur berdasarkan tingkatannya dengan kriteria yang berbeda dalam melakukan pengukurannya (Suryadi, A. dan Dasim Budimansyah, 2009, hlm. 197). Upaya peningkatan mutu dalam bidang pendidikan difokuskan kepada mutu proses pendidikan, inti dari proses pendidikan adalah pembelajaran peserta didik. Pembelajaran ini mencakup sejumlah unsur utama yang mendasar yang membentuk mutu pembelajaran. Unsur-unsur tersebut diantaranya adalah tujuan pembelajaran, isi kurikulum, guru, sarana dan prasarana, dana, manajemen dan evaluasi.

Selain itu, untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, harus pula ditunjang dengan peningkatan kinerja sekolah baik itu dari kinerja guru maupun kinerja kepala sekolahnya itu sendiri. Peningkatan kinerja ini berkaitan dengan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program/ kegiatan/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi sekolah. Hal ini senada dengan apa yang tertuang pada Permenpan RB No. 16 Tahun 2009 bahwa Penilaian kinerja Guru dari sub unsur pembelajaran atau pembimbingan dan tugas tambahan dan atau tugas lain yang relevan didasarkan atas aspek kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya.

Kinerja sekolah menjadi tanda keberhasilan seluruh komponen yang ada di sekolah. Kinerja dipengaruhi oleh cara-cara yang ditempuh, usaha yang dilakukan, dan pada gilirannya akan memunculkan hasil kerja yang dapat dicapai sekolah dalam upaya mencapai sasaran atau tujuan sekolah. Salah satu indikator keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolah adalah tercapainya nilai akreditasi sekolah dengan predikat yang sangat baik.

Masih sedikitnya sekolah dengan predikat akreditasi yang sangat baik menjadi kendala tersendiri bagi mutu pendidikan di suatu daerah, fenomena ini tidak hanya terjadi di daerah pedesaan, tetapi terjadi juga di wilayah perkotaan yang memiliki berbagai akses kemudahan dalam pendidikan. Hal tersebut terjadi pula di sekolah-sekolah di wilayah kota Bogor terbukti dengan masih banyaknya sekolah dengan nilai terakreditasi rendah. Seperti yang tertera pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Nilai Akreditasi Sekolah**

No	Nilai Akrediatasi	Jumlah	Persen
1	A	84	36%
2	B	53	22%
3	C	99	42%
	Jumlah	236	100%

Sumber: [http://bansm.or.id/sekolah/sudah\\_akreditasi/1/2016](http://bansm.or.id/sekolah/sudah_akreditasi/1/2016)  
(Disesuaikan dengan data yang ada pada dinas pendidikan Kota Bogor)

Dari data tersebut di atas dapat kita ketahui bahwa sekolah dengan nilai akreditasi rendah memiliki jumlah yang paling banyak. Disinilah peran

kepala sangat dibutuhkan, terutama dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya di kota Bogor. Kepala sekolah harus memiliki kinerja yang maksimal untuk memperbaiki mutu pendidikan.

Kinerja kepala sekolah adalah unjuk kerja, prestasi kerja, atau hasil pelaksanaan kerja kepala sekolah. Kinerja kepala sekolah merupakan tingkatan dimana kepala sekolah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat yang ditentukan. Kinerja kepala sekolah merupakan hasil pelaksanaan dalam suatu tenggang waktu tertentu. Kinerja kepala sekolah dapat ditafsirkan dalam arti penting suatu pekerjaan; tingkat keterampilan yang diperlukan kemajuan dan tingkat penyelesaian dari suatu pekerjaan yang diemban kepala sekolah (Karwati, 2013, hlm. 83).

Kinerja kepala sekolah merupakan hasil kerja yang dicapai kepala sekolah/madrasah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya. Hasil kerja tersebut merupakan refleksi dari kompetensi yang dimilikinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah terlihat dari hasil kerja dalam bentuk konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur baik kualitas maupun kuantitasnya. Dalam hal ini kinerja kepala sekolah dapat diukur dari tiga aspek yaitu: (1) perilaku dalam melaksanakan tugas yakni perilaku kepala sekolah pada saat melaksanakan fungsi-fungsi manajerial, (2) cara melaksanakan tugas dalam mencapai hasil kerja yang tercermin dalam komitmen dirinya sebagai refleksi dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang dimilikinya, dan (3) hasil dari pekerjaannya yang tercermin dalam perubahan kinerja sekolah yang dipimpinnya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kepala sekolah. Kinerja kepala sekolah yang baik dipengaruhi oleh dua faktor, yang pertama adalah faktor internal dan yang kedua adalah faktor eksternal. Faktor eksternal terkait dengan berbagai hal yang ada di luar sistem organisasi (sekolah), seperti lingkungan sosial masyarakat sekitar, budaya masyarakat, politik, ekonomi, sistem birokrasi yang berlaku (Budi Suhardiman, 2012, hlm. 19-20), selain itu ada sarana dan prasarana, kurikulum program

pendidikan, kepemimpinan, supervisi, struktur tugas, insentif, suasana kerja serta lingkungan kerja.

Sedangkan faktor internal terkait dengan berbagai hal yang ada pada diri kepala sekolah itu sendiri, seperti keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, terampil berkomunikasi, inisiatif, kemampuan dalam merencanakan dan motivasi kerja, kompetensi profesional, kesehatan, pendidikan, masa kerja, bakat, dan strata sosial ekonomi serta kompensasi (Budi Suhardiman, 2012, hlm. 19-20).

Ada pula tiga kelompok variabel sebagai faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja, antara lain faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Faktor psikologis meliputi mental/intelektual, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi serta faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (Gibson, 1987, hlm. 51-53).

Selain itu, setidaknya ada juga lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: 1) faktor pribadi seseorang, faktor ini meliputi faktor-faktor keterampilan individu, kompetensi, motivasi, dan komitmen; 2) faktor kepemimpinan, yaitu kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan; 3) faktor tim, yaitu kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja; 4) faktor sistem, yaitu sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi; dan 5) faktor kontekstual, yaitu tekanan dan perubahan-perubahan internal dan eksternal (Siagian, 2003, hlm. 128).

Berdasarkan penelitian PISA (2015) menyatakan siswa akan memperoleh skor lebih tinggi dalam ilmu pengetahuan, jika kepala sekolah memiliki kinerja yang baik dan menjalankan sistem pendidikan yang ada disekolah sesuai dengan aturan yang berlaku, mendayagunakan sumber daya yang ada sesuai dengan keahliannya, dan menjalankan kurikulum dan kebijakan sekolah lainnya sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Sementara itu dari hasil laporan akuntabilitas kinerja Kemendikbud (2015) menyatakan bahwa aspek manajerial memiliki kelemahan dalam pemenuhan SPM yaitu terdapat pada aspek kinerja pengawas sekolah dan

kinerja kepala sekolah. Berikut rincian pencapaian IP SPM SD tahun 2015 secara nasional.

**Tabel 1.2**  
**Rincian Pencapaian IP SPM SD Tahun 2015**

No.	Indikator Kinerja	Jumlah SD	Target	Memenuhi SPM	Kesenjangan	Satuan	Persentase
1	Rombel	148,353	1,101,269	906,453	194,816	Rombel	82.31%
2	Ruang Kelas	148,353	1,101,269	651,462	449,807	Ruang	59.16%
3	Ruang Guru	148,353	148,353	39,176	109,177	Ruang	26.41%
4	Rasio Guru	148,353	739,268	1,087,585	-	Guru	100.00%
5	Guru	148,353	890,118	886,229	3,889	Guru	99.56%
6	Kualifikasi Guru	148,353	332,776	873,369	-	Guru	100.00%
7	Sertifikasi Guru	148,353	332,776	756,757	-	Guru	100.00%
8	Kualifikasi Kepala	148,353	148,353	114,096	34,257	Orang	76.91%
9	Kinerja Pengawas	148,353	126,854	86,988	39,866	Sekolah	68.57%
10	Buku Teks	148,353	24,166,037	13,706,841	10,459,196	Set	56.72%
11	Alat Peraga IPA	148,353	148,353	4,927	99,083	Set	33.21%
12	Buku Pengayaan dan Referensi	148,353	119,753	53,074	66,679	Sekolah	44.32%
13	Jam Kerja Guru	148,353	868,483	817,545	50,938	Guru	94.13%
14	Lama Pembelajaran dalam setahun	148,353	121,906	61,137	60,769	Sekolah	50.15%
15	Kurikulum	148,353	129,138	127,431	1,707	Sekolah	98.68%
16	Guru yang menyusun RPP	148,353	936,177	1,120,660	-	Guru	100.00%
17	Guru yang menerapkan program penilaian	148,353	933,668	1,106,889	-	Guru	100.00%
18	Supervisi Kepala Sekolah	148,353	128,112	100,515	27,597	Sekolah	78.46%
19	Laporan Semester ke Siswa	148,353	937,491	1,118,598	-	Guru	100.00%
20	Rekap laporan Semester ke Dinas	148,353	129,265	127,821	1,444	Sekolah	98.88%
21	Penerapan MBS	148,353	388,224	378,274	995	Sub IP	97.44%
22	Rencana Kerja Tahunan	148,353	129,468	128,512	956	Sekolah	99.26%
23	Laporan Tahunan	148,353	129,014	126,353	2,661	Sekolah	97.94%
24	Komite Sekolah	148,353	129,542	123,101	6,441	Sekolah	95.03%

*Sumber: LAKIP Kemendikbud tahun 2015*

Oleh karena itu, salah satu faktor yang mendukung tercapainya kinerja kepala sekolah yang telah diuraikan di atas agar kinerja kepala sekolah dapat tercapai dengan optimal, adalah diperlukannya dukungan dari pengawas dalam bentuk supervisi dan dorongan dari dalam diri (motivasi) kepala sekolah.

Faktor eksternal yang tidak dapat dipungkiri dalam peningkatan kinerja kepala sekolah adalah supervisi yang dilakukan oleh pengawas terhadap kepala sekolah. Pengawas sekolah adalah tenaga kependidikan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan.

Tugas pokok dan fungsi pengawas sekolah diatur dalam Permendikbud No. 143 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional

pengawas sekolah dan angka kreditnya. Tugas utama pengawas sekolah adalah melakukan pengawasan terhadap sekolah atau madrasah yang menjadi tanggung jawabnya. Pengawasan dalam konteks ini meliputi pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, dan pengambilan langkah tindak lanjut yang diperlukan. Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh pengawas baik secara langsung maupun tidak langsung akan menjadi motivasi bagi kepala sekolah dalam mencapai prestasi kerja.

Namun pada kenyataannya, sesuai dengan hasil wawancara dengan beberapa kepala Sekolah Dasar yang ada di Kota Bogor (nama tidak dapat disebutkan) pada saat dilakukannya studi pendahuluan, bahwa pelaksanaan supervisi pengawas Sekolah Dasar dilakukan hanya pada saat-saat tertentu saja, sebagai contoh pelaksanaan supervisi dilakukan hanya pada saat akan dilaksanakannya akreditasi sekolah, pada akhir triwulan untuk memeriksa Surat Pertanggung Jawaban (SPJ) BOS, dan saat akan cairnya tunjangan sertifikasi, pada saat-saat inilah biasanya supervisi dilakukan, dapat dikatakan bahwa intensitas pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh pengawas sekolah masih belum optimal, jauh dari yang diharapkan padahal seperti apa yang telah disebutkan oleh Wildan Zukarnain (2012) dalam artikelnya menyebutkan bahwa pelaksanaan supervisi pengawas adalah untuk membantu pengelola sekolah khususnya kepala sekolah dan guru, serta staf sekolah dalam meningkatkan kinerja sekolah secara efektif dan efisien, salah satu fokus penting lainnya adalah agar sekolah terakreditasi dengan baik dan memenuhi standar nasional pendidikan bukan hanya melakukan memantau ketiga contoh di atas, melainkan harus memantau seluruh aspek pengelolaan sekolah antara lain: (1) perencanaan, (2) koordinasi, (3) pelaksanaan, (3) penilaian, (5) pengembangan kompetensi kepala sekolah dan staf lainnya. Sasaran supervisi manajerial adalah membantu kepala sekolah dan staf sekolah lainnya dalam mengelola pendidikan, yaitu: (1) pengelolaan kurikulum, (2) pengelolaan kesiswaan, (3) pengelolaan sarana prasarana/perlengkapan, (4) pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat, (5) administrasi keuangan, (6) pengelolaan personalia. (7) Pengelolaan budaya dan lingkungan sekolah, serta (8) aspek-aspek administrasi lainnya

dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan (Imron, 2003, hlm. 3-14). Serta melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan standar nasional pendidikan yang meliputi delapan komponen. Oleh karena itu peneliti merasa perlu untuk meneliti pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh pengawas sekolah sebagai faktor pendukung tercapainya kinerja kepala sekolah.

Selain faktor supervisi oleh pengawas sekolah, faktor yang tidak kalah penting dalam pembangunan kinerja kepala sekolah adalah faktor motivasi, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2000, hlm. 42).

Jika seseorang memiliki motivasi untuk berprestasi yang kuat di dalam dirinya, maka ia akan berusaha dengan kemampuan terbaiknya untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Motivasi akan menimbulkan semangat bekerja. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan menampilkan kinerja yang berbeda dengan yang memiliki motivasi rendah. Jika motivasi tinggi akan selalu berpikir untuk berbuat yang lebih baik, namun jika motivasi rendah, pola pikirnya cukuplah dengan apa yang sudah ada. (Izharuddin & Kasful, 2016).

Sangat jelas sekali bahwa faktor supervisi dan motivasi berprestasi dari kepala sekolah sangat esensial, oleh karena itu, peneliti merasa perlu dan tertarik untuk meneliti tentang supervisi yang dilakukan oleh pengawas sekolah dan motivasi berprestasi kepala sekolah terhadap kinerja kepala Sekolah Dasar di kota Bogor.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, jelaslah bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah. Setidaknya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: a) faktor pribadi seseorang, faktor ini meliputi faktor-faktor keterampilan individu, kompetensi, motivasi, dan komitmen; 2) faktor kepemimpinan, yaitu kualitas

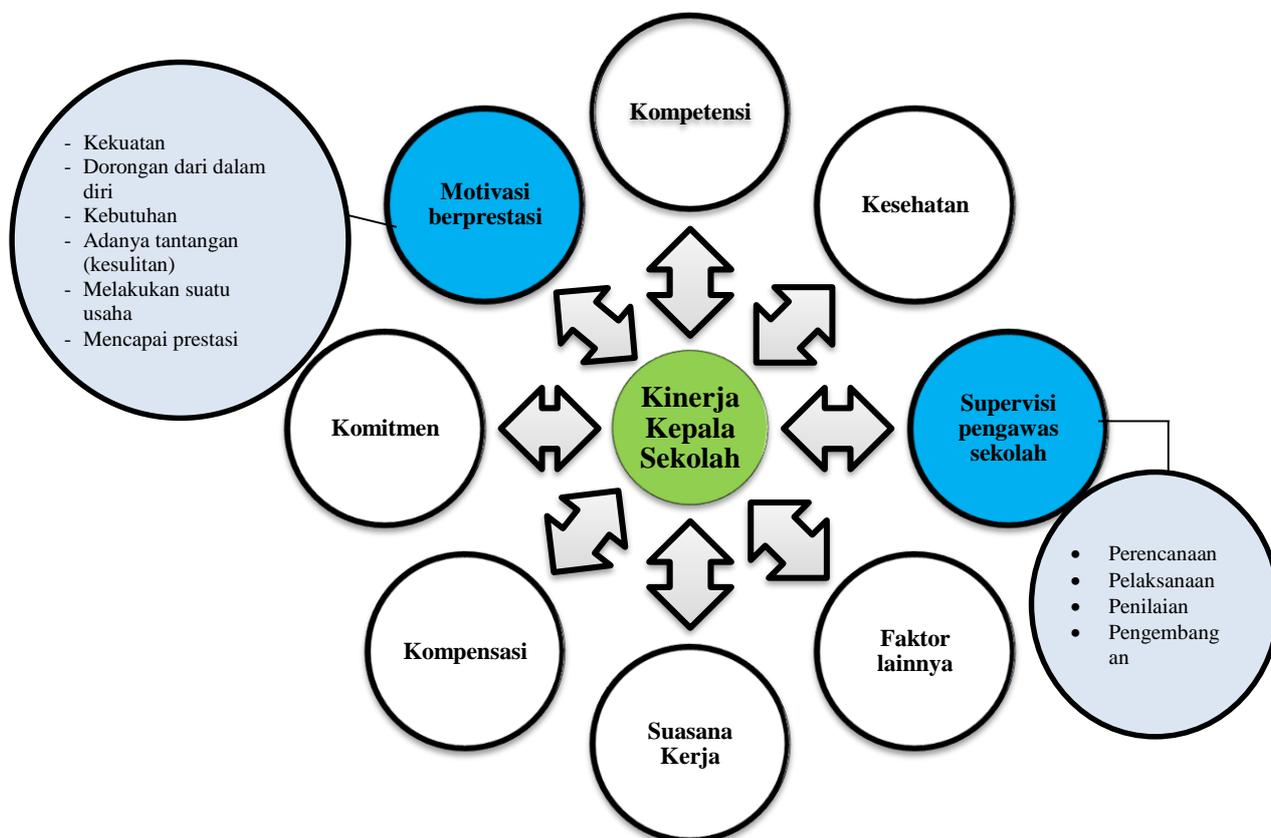
dorongan, bimbingan dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan; 3) faktor tim, yaitu kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja; 4) faktor sistem, yaitu sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi; dan 5) faktor kontekstual, yaitu tekanan dan perubahan-perubahan internal dan eksternal (Siagian, 2003, hlm. 128). Selain itu, ada tiga kelompok variabel sebagai faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja, antara lain faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Faktor psikologis meliputi mental/intelektual, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi serta faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (Gibson, 1987, hlm. 51-53).

Kinerja kepala sekolah yang baik dipengaruhi oleh dua faktor, yang pertama adalah faktor internal dan yang kedua adalah faktor eksternal. Faktor eksternal terkait dengan berbagai hal yang ada di luar sistem organisasi (sekolah), seperti lingkungan sosial masyarakat sekitar, budaya masyarakat, politik, ekonomi, sistem birokrasi yang berlaku (Budi Suhardiman, 2012, hlm. 19), selain itu ada pula sarana dan prasarana, kurikulum program pendidikan, kepemimpinan, supervisi, struktur tugas, insentif, suasana kerja serta lingkungan kerja.

Sedangkan faktor internal terkait dengan berbagai hal yang ada pada diri kepala sekolah itu sendiri, seperti keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, terampil berkomunikasi, inisiatif, kemampuan dalam merencanakan dan motivasi kerja, kompetensi profesional, kesehatan, pendidikan, masa kerja, bakat, dan strata sosial ekonomi serta kompensasi (Budi Suhardiman, 2012, hlm. 20).

Berdasarkan uraian di atas, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja oleh karena itu, penulis membatasi hanya dua faktor saja dalam penelitian ini yaitu supervisi pengawas sekolah dan motivasi berprestasi kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah. Dikarenakan penelitian tersebut merupakan kajian yang baru terutama di Kota Bogor, maka dengan variabel tersebut penulis ingin mengetahui bagaimana signifikansi dari supervisi pengawas sekolah dan motivasi berprestasi kepala sekolah mampu mempengaruhi

kinerja kepala sekolah dan seberapa besar pengaruhnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Diadaptasi dari beberapa sumber: (Budi Suhardiman, 2012, hlm. 19-20), (Siagian 2003, hlm. 128), (Gibson, 1987, hlm. 51-53).

Kurangnya supervisi yang dilakukan oleh pengawas sekolah terlihat dari masih adanya kepala sekolah yang membuat rencana kerja hanya sekedar memenuhi tuntutan dari dinas pendidikan saja dan belum memaknai rencana kerja tersebut sebagai dasar dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan sekolah, belum adanya jadwal yang terstruktur dari pengawas sekolah dalam melakukan supervisi terhadap kepala sekolah, sehingga menyebabkan masih belum optimalnya kinerja kepala sekolah. Selain itu faktor motivasi berprestasi kepala sekolah yang dianggap masih kurang, hal ini di dasarkan pada tidak adanya keinginan dari kepala sekolah untuk dapat meningkatkan

kemampuannya sesuai dengan tuntutan dan perkembangan jaman. Terlepas dari itu, masih ada pula kepala sekolah yang tidak mau mengarahkan staf pendidik ataupun kependidikan untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Oleh karena itu, penelitian ini berangkat dari pemikiran bahwa kinerja kepala sekolah dapat dipengaruhi dua faktor determinan, yaitu supervisi yang dilakukan oleh pengawas, dan motivasi berprestasi kepala sekolah. Begitu pula kinerja sekolah dapat dipengaruhi oleh kinerja kepala sekolah karena pada hakekatnya kepala sekolah berkewajiban meningkatkan kinerja sekolah yang dipimpinnya.

Dari beberapa faktor penentu kinerja kepala sekolah tersebut yang paling menarik diteliti adalah pengaruh Supervisi pengawas sekolah dan motivasi berprestasi kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah, dengan menjadikan Supervisi pengawas sekolah dan motivasi berprestasi kepala sekolah sebagai variabel bebas (*independent variable*) 1 dan 2 atau  $X_1$  dan  $X_2$ . Sedangkan yang dijadikan variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja kepala sekolah pada Sekolah Dasar Negeri di kota Bogor.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka masalah utama, dalam penelitian ini adalah "Bagaimana pengaruh Supervisi pengawas sekolah dan motivasi berprestasi kepala sekolah terhadap kinerja kepala Sekolah di sekolah Dasar Negeri di kota Bogor". Secara rinci pertanyaan penelitiannya dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri di kota Bogor?
2. Bagaimana gambaran supervisi pengawas sekolah yang ada di kota Bogor?
3. Bagaimana gambaran motivasi berprestasi kepala sekolah di sekolah dasar yang ada di kota Bogor?
4. Seberapa besar pengaruh Supervisi yang dilakukan oleh pengawas sekolah terhadap kinerja kepala sekolah di sekolah dasar negeri yang ada di kota Bogor?

5. Berapa besar pengaruh motivasi berprestasi kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah dasar di sekolah dasar negeri yang ada di kota Bogor?
6. Bagaimana pengaruh Supervisi pengawas sekolah dan motivasi berprestasi kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah di sekolah dasar negeri di kota Bogor?

#### **D. Tujuan Penelitian**

##### 1) Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data empirik untuk dianalisis dan diverifikasi terkait pengaruh supervisi pengawas sekolah dan motivasi berprestasi kepala sekolah terhadap kinerja kepala Sekolah Dasar Negeri di Kota Bogor.

##### 2) Tujuan Khusus

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Terdeskripsikannya kinerja kepala Sekolah Dasar Negeri di Kota Bogor.
- b. Terdeskripsikannya pelaksanaan supervisi oleh pengawas Sekolah Dasar di Kota Bogor.
- c. Terdeskripsikannya motivasi berprestasi kepala Sekolah Dasar Negeri di Kota Bogor.
- d. Teranalisisnya pengaruh supervisi pengawas sekolah terhadap kinerja kepala Sekolah Dasar Negeri di Kota Bogor
- e. Teranalisisnya pengaruh motivasi berprestasi kepala Sekolah Dasar Negeri terhadap kinerja kepala Sekolah Dasar Negeri di Kota Bogor.
- f. Teranalisisnya pengaruh supervisi pengawas sekolah dan motivasi berprestasi kepala Sekolah Dasar Negeri terhadap kinerja kepala Sekolah Dasar Negeri di Kota Bogor.

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

- 1) Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan input kepada pengambil keputusan di tingkat sekolah dalam peningkatan kinerja.

- 2) Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memperkaya bukti empiris yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah sebagai salah satu kajian Administrasi Pendidikan.

#### **F. Struktur Organisasi Tesis**

Dalam tesis ini terdiri dari lima bab dan setiap bab terdiri dari sub bab yang terperinci sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN**, berisi tentang pendahuluan, di dalamnya berisi latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta struktur organisasi tesis.

**BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR PENELITIAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN**, menguraikan landasan teori berupa uraian mengenai teori-teori yang mendukung penelitian ini sebagai dasar pemikiran dan pemecahan masalah yang kemudian dijadikan kerangka pikir penelitian untuk selanjutnya diperoleh hipotesis penelitian.

**BAB III METODE PENELITIAN**, berisi tentang lokasi dan subjek populasi beserta sampel penelitian, desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen penelitian, serta teknik pengumpulan dan analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**, pada bagian ini berisi tentang keseluruhan data dari hasil observasi dan kuesioner/angket. Memaparkan hasil pengolahan data berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan serta hasil analisis data yang dilakukan. Dari hasil analisis kemudian dilakukan pembahasan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

**BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI**, bagian ini berisi penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis dari temuan penelitian. Rekomendasi yang dihasilkan ditujukan kepada para pengguna hasil penelitian serta kepada peneliti berikutnya yang berminat meneliti dalam kajian yang sama dalam penelitiannya.