

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Saat ini dunia pendidikan nasional Indonesia berada dalam situasi “kritis” baik dilihat dari sudut internal kepentingan pembangunan bangsa, maupun secara eksternal dalam kaitan dengan kompetisi antar bangsa. Fakta menunjukkan bahwa kinerja guru di Indonesia rata-rata masih rendah dan jauh ketinggalan dibandingkan negara-negara lain. Berbagai kritikan tajam yang berasal dari berbagai sudut pandang terus ditujukan kepada dunia pendidikan nasional dengan berbagai alasan dan kepentingan (Fattah, 2000, hlm. 1).

Menurut Mulyasa (2013, hlm. 6) SDM yang berkualitas, berpengetahuan, menguasai teknologi dan informasi merupakan kunci sukses otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan. Sebagaimana diketahui bahwa banyak negara yang tidak memiliki sumber daya alam yang melimpah namun dapat mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyatnya. Hal tersebut dapat terjadi akibat dari pendidikan yang mereka miliki mempunyai kualitas yang baik, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Agar pendidikan dapat berkualitas salah satu faktor penting yang harus dipenuhi adalah pada keberadaan guru, kepala sekolah yang bermutu, yang professional, sejahtera dan bermartabat.

Sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik, terdiri dari beberapa manusia dalam rangka mencapai visi dan misi, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Faktor sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor SDM merupakan faktor yang dapat menggerakkan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, namun SDM juga dapat sebagai faktor penghambat menuju tercapainya tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan faktor manusia sebagai penentu arah kebijaksanaan dan pelaksana langsung pencapaian tujuan organisasi. Melihat betapa pentingnya peranan manusia dalam organisasi, maka

kepala sekolah sebagai penentu kebijakan harus memberi perhatian yang lebih terhadap lingkungan sekolah dan orang-orang yang berada di dalamnya, salah satunya adalah guru.

Setiap guru memiliki karakteristik khusus yang satu sama lainnya berbeda. Hal tersebut memerlukan dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya (Mulyasa, 2013, hlm. 143). Menurut Cahyono (dalam Solihin, 2009, hlm. 11) mengemukakan bahwa kinerja mengajar yang baik dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup kemampuan intelegasi, sikap, minat, dan persepsi, motivasi kerja, dan pengalaman kerja. Sedangkan faktor eksternal mencakup sarana prasarana, gaya kepemimpinan kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, struktur tugas intensif, suasana kerja dan lingkungan kerja.

Salah satu untuk melihat kinerja guru baik atau tidak dengan adanya data absensi, kepala sekolah dapat melihat apakah guru tersebut memiliki kompetensi yang baik atau tidak. Absensi merupakan data ketidakhadiran guru di suatu sekolah yang bersangkutan. Ketidakhadiran dapat menggambarkan kinerja seorang guru. Semakin tinggi kehadiran seorang guru, maka kinerja guru dapat dikatakan meningkat juga. Serta sebaliknya, jika kehadiran seorang guru rendah, maka dapat diindikasikan kinerja guru yang bersangkutan juga rendah.

Kemudian tidak hanya dilihat dari absensi saja, kinerja guru dapat dilihat juga dari seberapa tinggi kelengkapan guru dalam mengerjakan atau memenuhi tugas yang diembannya. Jika seorang guru telah memenuhi kelengkapan tugas yang diembannya maka dapat dikatakan kinerja guru tinggi. Namun sebaliknya jika seorang guru tidak memenuhi kelengkapan tugasnya maka kinerja guru dapat dikatakan rendah.

Sebagai data pendukung, penulis mencantumkan data rekapitulasi kehadiran 33 guru honorer tetap di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang pada tahun ajaran 2013/2014, 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017 dan 2017/2018 sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Rekapitulasi Kehadiran Guru Honorer Tetap SMK Muhammadiyah 1**  
**Sumedang**

No.	Tahun Ajaran	Persentase (%)	Keterangan (%)
1	2013/2014	97,51	
2	2014/2015	98,50	Naik 0,99
3	2015/2016	98,32	Turun 0,18
4	2016/2017	99,00	Naik 0,68
5	2017/2018	97,59	Turun 1,41

*Sumber: SMK Muhammadiyah 1 Sumedang (data diolah)*

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa persentase kehadiran guru mengalami perubahan pada setiap tahunnya. Dari Tahun Ajaran 2013/2014 ke Tahun Ajaran 2014/2015 mengalami kenaikan sebesar 0,99%. Sedangkan dari Tahun Ajaran 2014/2015 ke Tahun Ajaran 2015/2016 mengalami penurunan sebesar 0,18%. Kemudian Tahun Ajaran 2015/2016 ke Tahun Ajaran 2016-2017 mengalami kenaikan sebesar 0,68%, sedangkan dari Tahun Ajaran 2016/2017 ke tahun ajaran 2017/2018 menurun sebesar 1,41%. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja guru honorer tetap di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang pada Tahun Ajaran 2013/2014 merupakan kehadiran guru terendah.

**Tabel 1. 2**  
**Rekapitulasi Penilaian Supervisi Kinerja Guru Honorer Tetap di SMK**  
**Muhammadiyah 1 Sumedang**

No.	Uraian	Perencanaan Target	Realisasi				
			2013/2014 (%)	2014/2015 (%)	2015/2016 (%)	2016/2017 (%)	2017/2018 (%)
1	PERENCANAAN TUGAS						
	a. Pembuatan RPP	100%	70	75	80	75	80
	b. Penyelsaian RPP	100%	70	70	85	75	75
	c. Evaluasi RPP	100%	70	70	75	75	75
2	DISIPLIN KERJA						
	a. Kehadiran	100%	80	85	90	85	85
	b. Presensi Piket	100%	70	65	75	65	75
	c. Ikut Serta Rapat	100%	85	75	80	80	85
3	TANGGUNG JAWAB	100%	75	80	85	80	85
4	PRAKARSA	100%	75	70	70	65	75
5	KEPEMIMPINAN	100%	85	80	80	75	80
Rata-Rata			75.56	74.44	80.00	75.00	79.44

**Nida Sari Fadhilah, 2018**

**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL DAN KOMPETENSI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) MUHAMMADIYAH 1 SUMEDANG**  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

*Sumber: SMK Muhammadiyah 1 Sumedang (data diolah)*

Dari tabel diatas dapat menunjukkan bahwa pada Tahun Ajaran 2013/2014 persentase guru yang belum mencapai perencanaan target dalam aspek perencanaan tugas yang terdiri dari pembuatan RPP, penyelesaian RPP dan evaluasi realisasinya masing-masing mendapatkan 70%, kemudian dalam aspek disiplin kerja yang terdiri dari kehadiran sebesar 80%, presensi piket sebesar 70%, dan ikut serta rapat sebesar 85%, lalu dalam aspek tanggung jawab sebesar 75%, aspek prakarsa 75%, dan aspek kepemimpinan 85%. Pada Tahun Ajaran persentase guru yang belum mencapai perencanaan target 2014/2015 dalam aspek perencanaan tugas yang terdiri dari pembuatan RPP sebesar 75%, penyelesaian RPP sebesar 70%, evaluasi RPP 70%, kemudian dalam aspek disiplin kerja yang terdiri dari kehadiran sebesar 85%, presensi piket 65%, dan ikut serta rapat 75%, lalu dalam aspek tanggung jawab sebesar 80%, aspek prakarsa sebesar 75%, dan aspek kepemimpinan sebesar 80%. Pada Tahun Ajaran 2015/2016 persentase guru yang belum mencapai perencanaan target dalam aspek perencanaan tugas yang terdiri dari pembuatan RPP sebesar 80%, penyelesaian RPP sebesar 85%, evaluasi RPP 75%, lalu dalam aspek disiplin kerja yang terdiri dari kehadiran sebesar 90%, presensi piket sebesar 75%, ikut serta rapat sebesar 80%, kemudian aspek tanggung jawab sebesar 85%, aspek prakarsa 70%, dan aspek kepemimpinan 80%. Selanjutnya Tahun Ajaran 2016/2017 persentase guru yang belum mencapai perencanaan target dalam aspek perencanaan tugas yang terdiri dari pembuatan RPP, penyelesaian RPP dan evaluasi RPP realisasinya masing-masing sebesar 75%, kemudian aspek disiplin dalam kerja yang terdiri dari kehadiran sebesar 85%, presensi piket sebesar 65%, ikut serta rapat sebesar 80%, lalu aspek tanggung jawab sebesar 80%, aspek prakarsa sebesar 65%, dan aspek kepemimpinan 80%. Dan pada Tahun Ajaran 2017/2018 persentase guru yang belum mencapai perencanaan target dalam aspek pencapaian tugas yang terdiri dari pembuatan RPP sebesar 80%, penyelesaian RPP dan evaluasi RPP sebesar 75%, kemudian aspek disiplin dalam kerja yang terdiri dari kehadiran sebesar 85%, presensi piket sebesar 75%, ikut serta rapat sebesar 85%, lalu aspek

**Nida Sari Fadhilah, 2018**

**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL DAN KOMPETENSI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) MUHAMMADIYAH 1 SUMEDANG**  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tanggung jawab sebesar 85%, aspek prakarsa sebesar 75%, dan aspek kepemimpinan 80%. Data tersebut menunjukkan bahwa setiap tahunnya terjadi fluktuasi pada setiap aspek. Sedangkan, target pencapaian supervisi kinerja guru sebesar 100%.

Berdasarkan data tersebut, dapat dianalisis bahwa dari Tahun Ajaran 2013/2014 ke Tahun Ajaran 2014/2015 mengalami penurunan sebesar 1,12%. Kemudian dari Tahun Ajaran 2014/2015 ke Tahun Ajaran 2015/2016 mengalami kenaikan sebesar 5,56%. Lalu dari Tahun Ajaran 2015/2016 ke Tahun Ajaran 2016/2017 mengalami penurunan sebesar 5%. Selanjutnya dari Tahun Ajaran 2016/2017 ke Tahun Ajaran 2017/2018 mengalami kenaikan sebesar 4,44%. Hal ini dapat dikatakan pencapaian supervisi kinerja guru pada Tahun Ajaran 2014/2015 merupakan pencapaian supervisi kinerja guru terendah.

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru Honorer Tetap di SMK**  
**Muhammadiyah 1 Sumedang**

No	Kategori	Nilai Hasil PKG	Persentase Angka Kredit (%)	Jumlah Guru					Persentase					Rata-rata (%)
				Tahun Ajaran 2013/2014	Tahun Ajaran 2014/2015	Tahun Ajaran 2015/2016	Tahun Ajaran 2016/2017	Tahun Ajaran 2017/2018	Tahun Ajaran 2013/2014 (%)	Tahun Ajaran 2014/2015 (%)	Tahun Ajaran 2015/2016 (%)	Tahun Ajaran 2016/2017 (%)	Tahun Ajaran 2017/2018 (%)	
1	Amat Baik	91-100	125	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Baik	76-90	100	10	2	12	19	23	30	6	36	58	70	33
3	Cukup	61-75	75	20	26	21	14	10	61	79	64	42	30	62
4	Sedang	51-60	50	3	5	0	0	0	9	15	0	0	0	5
5	Kurang	≤ 50	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah				33	33	33	33	33	100	100	100	100	100	100

*Sumber: SMK Muhammadiyah 1 Sumedang (data diolah)*

Menurunnya kinerja guru honorer tetap tidak hanya dilihat dari rekapitulasi absensi dan rekapitulasi penilaian supervisi, melainkan dapat dilihat juga dari penilaian kinerja guru (PKG). Pada Tahun Ajaran 2013/2014 sampai dengan Tahun Ajaran 2017/2018 kategori “AMAT BAIK” tidak mengalami

**Nida Sari Fadhilah, 2018**

**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL DAN KOMPETENSI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) MUHAMMADIYAH 1 SUMEDANG**  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

penurunan ataupun kenaikan, dikarenakan tidak ada guru yang mendapat kategori “AMAT BAIK”. Kemudian pada Tahun Ajaran 2013/2014 ke Tahun 2014/2015 dalam kategori “BAIK” mengalami penurunan sebesar 24%. Sedangkan dari Tahun Ajaran 2014/2015 ke Tahun Ajaran 2015/2016 dalam kategori “BAIK” mengalami kenaikan sebesar 30%. Lalu di Tahun Ajaran 2015/2016 ke Tahun Ajaran 2016/2017 dalam kategori “BAIK” mengalami kenaikan sebesar 22%. Dan di Tahun Ajaran 2016/2017 ke Tahun Ajaran 2017/2018 dalam kategori “BAIK” mengalami kenaikan sebesar 12%. Kemudian dalam kategori “CUKUP” pada Tahun Ajaran 2013/2014 ke Tahun Ajaran 2014/2015 mengalami kenaikan sebesar 18%. Lalu di Tahun Ajaran 2014/2015 ke Tahun Ajaran 2015/2016 dalam kategori “CUKUP” mengalami penurunan sebesar 15%. Selanjutnya Tahun Ajaran 2015/2016 ke Tahun Ajaran 2016/2017 dalam kategori “CUKUP” mengalami penurunan sebesar 22%. Kemudian di Tahun Ajaran 2016/2017 ke Tahun Ajaran 2017/2018 dalam kategori “CUKUP” mengalami penurunan sebesar 12%. Selanjutnya dalam kategori “SEDANG” pada Tahun Ajaran 2013/2014 ke Tahun Ajaran 2014/2015 mengalami kenaikan sebesar 6%. Dan pada Tahun Ajaran 2014/2015 sampai dengan Tahun Ajaran 2017/2018 tidak mengalami kenaikan ataupun penurunan. Kemudian pada Tahun Ajaran 2013/2014 sampai dengan Tahun Ajaran 2017/2018 dalam kategori “KURANG” tidak mengalami kenaikan ataupun penurunan karena tidak ada guru yang mendapatkan kategori “KURANG”.

Dengan demikian dalam kategori “BAIK” yang mendapatkan persentase tinggi sebesar 70% ada pada Tahun Ajaran 2017/2018, sedangkan yang mendapat persentase terendah sebesar 30% ada pada Tahun Ajaran 2013/2014. Kemudian di kategori “CUKUP” yang mendapat persentase tertinggi ada pada Tahun Ajaran 2014/2015 sebesar 79% dan persentase terendah di Tahun Ajaran 2017/2018 sebesar 30%. Selanjutnya di kategori “SEDANG” persentase tertinggi ada pada Tahun Ajaran 2014/2015 sebesar 15% dan persentase terendah di Tahun Ajaran 2013/2014 sebesar 9%.

Dari hasil penilaian kinerja guru honorer tetap yang dikemukakan diatas terlihat masih ada beberapa guru atau bahkan hampir setengahnya dari keseluruhan jumlah guru honorer tetap yang mempunyai kinerja dengan kategori cukup dengan persentase sebesar 79%. Kemudian dapat dilihat juga dari persentase yang mengalami peningkatan dan penurunan sehingga dapat menjadi bukti bahwa kinerja guru honorer tetap di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang masih mengalami kesulitan. Maka secara keseluruhan, dari data penilaian kinerja guru honorer tetap selama 5 tahun terakhir menunjukkan bahwa kinerja guru honorer tetap di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang masih belum dikatakan optimal.

Oleh karena itu untuk memecahkan masalah mengenai masih rendahnya kinerja guru honorer tetap di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang maka diperlukan pendekatan tertentu untuk memecahkan masalah tersebut. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah Teori Perilaku Organisasi menurut Luthans dan Gibson dengan metode penelitian non eksperimen.

## **1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Diantara nya ada faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup kemampuan intelegasi, sikap, minat, dan persepsi, motivasi kerja, dan pengalaman kerja. Sedangkan faktor eksternal mencakup sarana prasarana, gaya kepemimpinan kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, struktur tugas intensif, suasana kerja dan lingkungan kerja.

Kepala sekolah menjadi kunci utama dan tokoh sentral untuk mewujudkan perbaikan kinerja manajemen sekolah dan peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Hal ini seiring dengan diberikannya wewenang yang lebih besar kepada sekolah untuk mengelola rumah tangganya sendiri. Sekolah menjadi lembaga otonom yang penyelenggaraannya tetap berada pada koridor Sistem Pendidikan Nasional (sisdiknas).

Diperlukan keterampilan manajerial tertentu untuk melaksanakan tugas-tugas manajerial kepala sekolah. Menurut Paul Hersey dalam (Wahjosumidjo, 1999) paling tidak ada tiga macam keterampilan manajerial yang diperlukan yaitu: (1) Keterampilan konsep; (2) Keterampilan manusiawi/sosial; (3) Keterampilan teknik.

Keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga yang dipimpinnya tidak terlepas dari kompetensi dan kemampuannya memainkan tugas, peran, dan fungsinya sebagai kepala sekolah. Menurut Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah, kompetensi kepala sekolah terdiri dari lima dimensi yaitu: Kepribadian, Kewirausahaan, Supervisi, Sosial, Manajerial.

Kompetensi manajerial adalah kemampuan kepala sekolah yang bertindak sebagai perencana sekaligus pelaksana dan mengorganisasikan serta pengawas. Kompetensi manajerial kepala sekolah dapat dilihat dari kemampuannya dari menyusun perencanaan sekolah, mengelola perubahan dan pengembangan sekolah, mengorganisasi dan mengembangkan sumber daya sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif, efisien.

Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh guru (Mulyasa, 2013, hal. 111). Menurut Wahyudi (2009, hlm. 97) Supervisi kepala sekolah merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor agar dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilannya dalam memberikan layanan kepada orang tua peserta didik dan sekolah. Maka dari itu, menurut Anwar dan Sagala (dalam Somad, 2014, hlm. 86) kepala sekolah sebagai supervisor menjadi titik tolak dimana kinerja guru meningkat dengan memperhatikan fungsi dari supervisi yaitu: (1) menetapkan masalah; (2) menyelenggarakan inspeksi; (3) penilaian data dan informasi; (4) penilaian; (5) pelatihan; (6) pembinaan dan pengembangan, sehingga pemberian supervisi yang efektif dan efisien akan berpengaruh pada kinerja guru yang optimal.



Secara logis, kegiatan supervisi kepala sekolah akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Guru yang puas dengan pelaksanaan supervisi kepala sekolah maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan supervisi kepala sekolah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun. Kemudian tidak hanya itu, ketidaktepatan pendekatan supervisi yang digunakan dapat juga meningkatkan kemandekan kinerja guru, sebaliknya ketepatan pelaksanaan supervisi yang bersifat teknis akan meningkatkan kinerja guru. Kemudian Sutisna, (1983, hlm. 29) mengatakan:

“Tingkat kinerja guru dalam hubungannya dengan supervisi ditentukan oleh situasi proses belajar mengajar yang lebih baik, meningkatnya kemampuan mengatasi permasalahan tugas dilapangan secara profesional, pelaksanaan supervisi yang demokratis, sistematis, konstruktif, kreatif, kooperatif dan terus menerus”.

Dalam upaya memahami dan memecahkan masalah ini maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh penguasaan kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang. Hal ini lah yang menarik penulis untuk meneliti dan mendalami dan mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang”.

Berdasarkan pernyataan masalah di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran Tingkat Kompetensi Manajerial kepala di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang?
2. Bagaimana Gambaran Tingkat Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang?
3. Bagaimana Gambaran Tingkat Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang?

4. Adakah Pengaruh Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang?
5. Adakah Pengaruh Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang?
6. Adakah Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Secara umum, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah mengenai kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui Gambaran Tingkat Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang.
2. Mengetahui Gambaran Tingkat Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang.
3. Mengetahui Gambaran Tingkat Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang.
4. Mengetahui ada atau tidaknya Pengaruh Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang.
5. Mengetahui ada atau tidaknya Pengaruh Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang.
6. Mengetahui ada atau tidaknya Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Ada dua macam kegunaan penelitian ini antara lain kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

### 1. Kegunaan Teoritis.

Secara teori, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap peningkatan kinerja guru sehingga mutu pendidikan semakin meningkat. Selain hal tersebut, secara khusus penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala sekolah menjadi lebih baik.

### 2. Kegunaan Praktis.

- a. Bagi Peneliti, untuk menambah wawasan, pengalaman, serta pengetahuan baik itu dari hasil penelitian maupun dari orang-orang yang telah membantu pelaksanaan penelitian ini.
- b. Bagi kepala sekolah, penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi kepala sekolah dalam memimpin dan mengambil keputusan dengan lebih baik.
- c. Bagi sekolah, sebagai masukan dan memotivasi agar dapat meningkatkan kinerja, manajerial, supervisi kepala sekolah, guru maupun staf lain sehingga mutu pendidikan yang dilaksanakan di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang semakin meningkat.

**Nida Sari Fadhilah, 2018**

***PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL DAN KOMPETENSI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) MUHAMMADIYAH 1 SUMEDANG***

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)