

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidik merupakan tenaga profesional disatu sisi, yang bertugas merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Selain itu, ia juga bertugas melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Tugas dan tanggung jawab di atas, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut menjadi bagian dari kompetensi profesionalisme guru, selain itu kompetensi yang harus dimiliki guru adalah kompetensipedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Tugas guru memiliki kaitan dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan. Karena itu, perlu upaya untuk meningkatkan mutu guru agar menjadi tenaga profesional. Agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil. Sebagaimana dikemukakan oleh Tilaar bahwa peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya.¹

¹ Tilaar, H. AR, *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21*. (Magelang: Tera Indonesia, 1999). hal 104.

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga professional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi professional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu².

² Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2001). hal. 94.

Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu tugas kepala sekolah selaku manager adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri.

Ada beberapa hal yang menyebabkan meningkatnya kinerja guru, seperti motivasi guru, iklim sekolah, pemberian penghargaan guru dan hukuman, supervisi, dan kepemimpinan kepala sekolah, namun penulis mencoba mengkaji masalah supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah. Supervisi dalam hal ini adalah mengenai tanggapan guru terhadap pelaksanaan pembinaan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah yang nantinya berdampak kepada kinerja guru yaitu kualitas pengajaran.

Adanya pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah diharapkan memberi dampak terhadap terbentuknya sikap professional guru. Sikap professional guru merupakan hal yang amat penting dalam memelihara dan meningkatkan profesionalitas guru, karena selalu berpengaruh pada perilaku

dan aktivitas keseharian guru. Perilaku professional akan lebih diwujudkan dalam diri guru apabila institusi tempat ia bekerja memberi perhatian lebih banyak pada pembinaan, pembentukan, dan pengembangan sikap profesional.³

Kepemimpinan merupakan sifat pemimpin, artinya unsur-unsur yang terdapat ada seseorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, serta merealisasikan visi dan misinya dalam memimpin bawahan, guru dalam suatu sekolah. Kepemimpinan merupakan daya dan upaya yang dilakukan oleh seseorang yang menjabat sebagai pemimpin dalam mempengaruhi orang lain agar menjalankan rencana kerja yang sudah ditetapkan demi tercapainya tujuan dengan cara yang efektif dan efisien.⁴ Kepala sekolah disuatu sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Kepala sekolah adalah guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin karena adanya keinginan untuk mencapai tujuan tersebut, sehingga apa yang telah dilakukan oleh kepala sekolah dalam memimpin guru di suatu sekolah adalah untuk mencapai keberhasilan suatu sekolah sesuai tujuan bersama. Kegiatan kepemimpinan yang baik dilakukan oleh kepala sekolah khususnya memimpin guru-guru dan tenaga kependidikan

³ Made Pidarta, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 1996). hal 380.

⁴ Hasan Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Bandung: Pustaka Setia, 2014). hal 11.

yang dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena akan mendorong guru meningkatkan kinerjanya.

Kegiatan supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru, guru yang puas dengan pemberian supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah yang baik maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah kurang baik maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun.

Supervisi tenaga kependidikan adalah proses kegiatan pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana kebijakan, instruksi dan ketentuan yang telah ditetapkan. Supervisi tenaga kependidikan, yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan, kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

Supervisi kepala sekolah juga merupakan kegiatan pelayanan atau bantuan kepada guru untuk memperbaiki proses pembelajaran di kelas. Kegiatan supervisi berusaha memperbaiki cara guru dalam belajar, cara murid belajar, meningkatkan mutu serta penggunaan pelajaran dan sebagainya.

High performance (kinerja yang tinggi) dalam manajemen tenaga kependidikan memotivasi tenaga kependidikan memotivasi tenaga kependidikan yang tinggi dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Manajemen tenaga kependidikan menumbuhkan : 1). Pengaturan lingkungan fisik yang nyaman dan menyenangkan ; 2). Pengaturan suasana kerja yang aman dan menyenangkan ; 3). Disiplin dalam melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas lembaga pendidikan; 4). Dorongan untuk melaksanakan tugasnya secara profesional; 5). Penghargaan dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan yang dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya.⁵

Sistem pengajaran yang paling banyak dibicarakan orang adalah mengenai gaji atau upah. Gaji atau upah itu dianggap sebagai ganjaran atau imbalan jasa atas prestasi kerja guru yang bersangkutan. Ada anggapan bahwa gaji yang besar dapat memelihara pegawai (guru) untuk menjadi betah dan seolah-olah merupakan kekuatan pendorong (motivasi) yang paling kuat bagi pegawai itu untuk meningkatkan prestasinya. Disamping penghasilan berupa gaji terdapat pula berbagai ketentuan mengenai tunjangan jabatan dan tunjangan-tunjangan lain seperti tunjangan jabatan struktural dan fungsional dan bentuk-bentuk lainnya seperti tunjangan istri, tunjangan anak, dan sebagainya.

⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hal 76.

Hasil pengukuran kinerja yang tepat disatu pihak dapat dimanfaatkan kembali untuk memelihara dan menentukan standar pengajaran pada umumnya yang lebih adil dan obyektif dan penentuan upah atau gaji khususnya. Di pihak lain hasil pengukuran kinerja ini bermanfaat bagi penentuan program peningkatan mutu kinerja guru.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terhadap beberapa guru di SMA N 1 Dukupuntang ditemukan bahwa masih banyak kendala atau persoalan yang berkaitan dengan pelaksanaan supervisi kepala sekolah. Secara umum persoalan tersebut meliputi: kualitas supervisi dari kepala sekolah yang masih tergolong rendah. Padahal tujuan supervisi untuk membantu guru-guru melihat dengan jelas tujuan pendidikan dan berusaha mencapai tujuan pendidikan itu dengan membina dan mengembangkan metode-metode dan prosedur pengajaran yang lebih baik.

Selain itu banyak guru kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang sosok tauladan dari kepala sekolah dalam hal kepemimpinan dan pembelajaran sehingga berdampak terhadap menurunnya kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memimpin para guru dengan baik dalam meningkatkan kinerjanya.

Bertitik tolak dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul " Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Dukupuntang Kabupaten Cirebon".

B. RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Penelitian

- 1) Manajemen Pendidikan, yaitu melalui penyebaran kuisisioner mengenai supervisi kepala sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah.
- 2) Kinerja Guru yaitu melalui penyebaran kuisisioner yang berkaitan dengan semangat dan kinerja guru di sekolah.

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan empirik yaitu untuk mengetahui hubungan supervisi kepala sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

c. Jenis Masalah

Adapun jenis masalah dalam penelitian ini adalah rendahnya kinerja yang dimiliki oleh guru, terutama dalam proses pembelajaran, sehingga kegiatan belajar mengajar yang dilakukan guru di sekolah kurang berkualitas.

2. Pembatasan Masalah

Karena keterbatasan saya sebagai peneliti dalam berbagai hal waktu, tenaga dan biaya, serta untuk menjaga agar penelitian ini lebih terarah tepat sasaran, maka perlu adanya pembatasan masalah. Dengan pertimbangan tersebut, maka penelitian ini dibatasi untuk mengetahui

pengaruh supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA N 1 Dukupuntang.

Secara spesifik, masalah-masalah dalam penelitian ini dibatasi pada :

1. Pengaruh supervisi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Dukupuntang Kabupaten Cirebon.
2. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA N 1 Dukupuntang Kabupaten Cirebon.
3. Pengaruh supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA N 1 Dukupuntang Kabupaten Cirebon.

3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA N 1 Dukupuntang Kabupaten Cirebon?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA N 1 Dukupuntang Kabupaten Cirebon?
3. Adakah pengaruh supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA N 1 Dukupuntang Kabupaten Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA N 1 Dukupuntang Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA N 1 Dukupuntang Kabupaten Cirebon.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA N 1 Dukupuntang Kabupaten Cirebon.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan secara teoritis

1. Untuk mengembangkan pengetahuan mengenai supervisi kepala sekolah, kepemimpinan serta kinerja guru.
2. Untuk mengembangkan wawasan mengenai supervisi kepala sekolah, kepemimpinan serta kinerja guru SMA N 1 Dukupuntang Kabupaten Cirebon.

Kegunaan secara praktis

1. Sebagai bahan masukan bagi Kepala Sekolah agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah.

2. Memberi dorongan para guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan melalui supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah yang nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

E. Kerangka Pemikiran

Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan merupakan tempat kerja bagi para guru untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam bidang pendidikan. Tujuan pendidikan sebagaimana digambarkan dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 bab II, sangat dipengaruhi oleh kualitas para guru yang menjadi ujung tombak penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Upaya peningkatan kualitas guru sebenarnya telah diupayakan sejak lama. Program penataran yang diselenggarakan baik oleh pemerintah misalnya diklat, workshop, lomba guru teladan, lomba guru berprestasi dan potensial yang dilaksanakan secara berjenjang dari tingkat sekolah, kecamatan, kabupaten, provinsi sampai tingkat nasional sebenarnya bermuara pada upaya peningkatan kualitas guru dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan. Di pihak lain upaya peningkatan kualitas guru juga dilakukan melalui berbagai kegiatan, seperti musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), pemantapan kerja guru (PKG), sanggar pemantapan kerja guru (SPKG), kelompok kerja guru (KKG), dan masih banyak lagi kegiatan-kegiatan lain yang dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas guru. Namun demikian upaya-upaya itu nampaknya belum memberikan hasil yang optimal.

Bahkan disana-sini banyak sekali sorotan yang ditunjukkan kepada para guru yang intinya memberikan kritikan terhadap tingkat profesional guru yang masih rendah. Upaya peningkatan kualitas guru perlu dimulai dengan upaya supervisi dan menjadi pemimpin yang baik bagi para guru.

Sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan dengan kepala sekolah sebagai top managernya perlu menjadi sosok pemimpin yang menjadi panutan dan tauladan bagi semua guru agar timbul dorongan atau rangsangan pada dirinya untuk meningkatkan produktifitas kinerjanya. Apalagi jika kepala sekolah sendiri memiliki semangat kinerja yang baik dan selalu melakukan supervisi pendidikan secara berkala dan terjadwal pada guru-guru maka hal itu akan menambah daya inspirasi untuk memajukan kinerja guru.

Ngalim Purwanto menjelaskan bahwa Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif⁶. Sedangkan menurut Daryanto dan Tutik Rachmawati menjelaskan bahwa Supervisi adalah pengarah serta pengendalian kepada tingkat anak buah (bisa berarti karyawan atau anak didik) yang berada dibawahnya dalam suatu organisasi atau kelompok. orang yang menjalankan supervisi biasanya disebut dengan supervisor⁷.

⁶ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014). hal. 76

⁷ Daryanto dan Tutik Rachmawati, *Supervisi Pembelajaran*. (Yogyakarta :Gava Media,2015), hal. 1

Supardi menjelaskan bahwa Kinerja Guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran⁸. Sedangkan Kinerja Guru menurut Donni Juni Priansa mengemukakan bahwa Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah⁹.

Dengan demikian diduga terdapat hubungan yang positif antara supervisi dengan kinerja guru, semakin berkualitas supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru-guru maka semakin berkualitas kinerjanya, yang berarti semakin tinggi tingkat ketercapaian tujuan pendidikan.

Upaya lain untuk meningkatkan produktivitas kinerja guru adalah adanya kepemimpinan kepala sekolah yang baik yang dapat menularkan kinerjanya kepada bawahannya yaitu para guru. Semakin tinggi kinerja yang dimiliki kepala sekolah maka semakin tinggi pula produktivitas dan prestasi kinerja para guru.

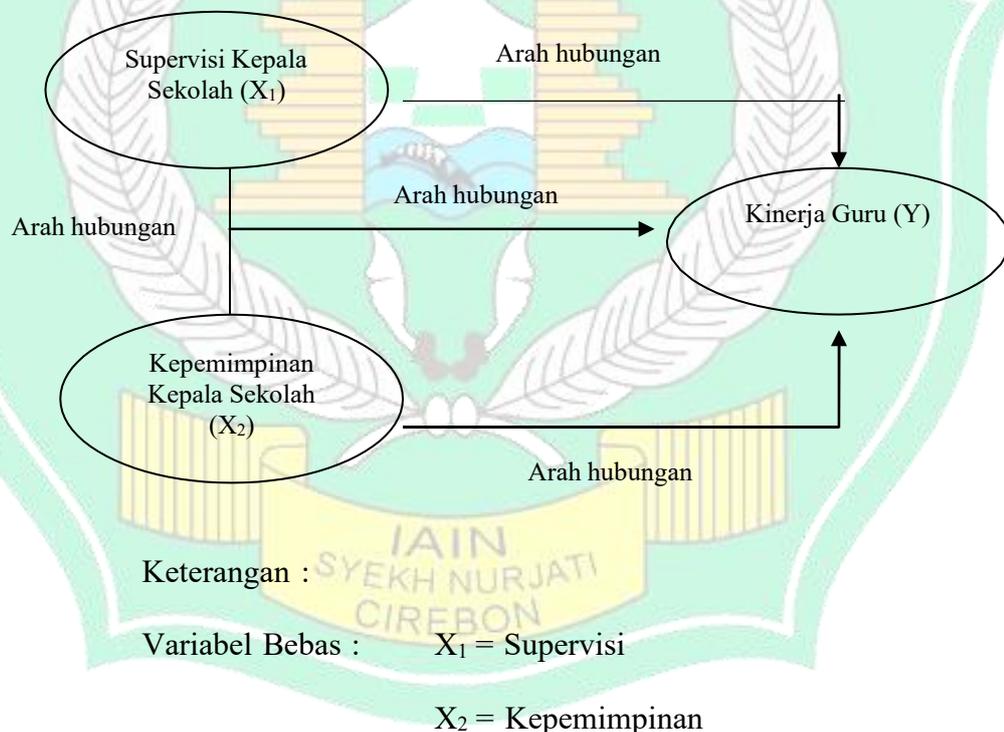
George R. Terry (dalam Herabudin) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang untuk secara sukarela mau berjuang mencapai tujuan-tujuan kelompok¹⁰. Sedangkan menurut Marno dan Triyo Supriyatno bahwa kepemimpinan dapat

⁸ Supardi, *Kinerja Guru*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hal. 45

⁹ Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. (Bandung: Alfabeta, 2014).hal.

dipahami sebagai segala daya dan upaya bersama untuk menggerakkan semua sumber dan alat (*resource*) yang tersedia dalam suatu organisasi¹¹.

Adanya supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama tentu saja akan semakin meningkatkan produktivitas kinerja guru. Ini berarti tujuan pendidikan dalam rangka meningkatkan masyarakat Indonesia yang berkualitas semakin dapat ditingkatkan. Berikut ini adalah bagan arah hubungan supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru :



Keterangan :

Variabel Bebas : X₁ = Supervisi

X₂ = Kepemimpinan

Variabel terikat : Y = Kinerja Guru

¹⁰ Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. (Bandung: Refika Aditama, 2008), hal. 29.

¹¹ Herabudin, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: Pustaka Setia, 2009), hal. 186.

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat disusun hipotesis ini sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh supervisi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Dukupuntang Kabupaten Cirebon.
2. Adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA N 1 Dukupuntang Kabupaten Cirebon.
3. Adanya pengaruh supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA N 1 Dukupuntang Kabupaten Cirebon.

G. Kajian Pustaka / Penelitian Sebelumnya

Sebagai bahan perbandingan dan sekaligus sumber referensi dirasakan perlu untuk mengkaji karya-karya ilmiah hasil penelitian sebelumnya atau buku-buku yang relevan dengan judul yang akan dilaksanakan, diantaranya:

1. Rohimah tahun 2014, dalam tesisnya yang berjudul “Pelaksanaan supervisi klinis di sekolah upaya peningkatan kinerja guru pendidikan agama islam sekolah dasar kecamatan jaten kabupaten karanganyar”. hasil penelitiannya menyimpulkan : (1)Supervisi klinis digunakan untuk menyelesaikan permasalahan PBM dan administrasi akademik untuk meningkatkan kinerja guru PAI, melalui tahap perencanaan; pelaksanaan; dan monitoring serta evaluasi; (2)

Hambatan pelaksanaan supervisi klinis: dalam PBM: (a) kebanyakan guru tidak melakukan penilaian melalui komponen-komponen.(b) belum mengembangkan bahan ajar(c)belum menggunakan media (d) belum dilaksanakan Instrumen penilaian.

Hambatan administrasi Akademik : (a) Kurang lebih 69% RPP-nya *copy paste*; (b) Tidak membuat instrumen penilaian; (c) Banyak guru binaan; (d) Kurangnya waktu supervisi klinis; (e) Guru kurang siap disupervisi klinis; (f) Guru terbatas kemampuan mengembangkan bahan ajar; Untuk mengatasi berbagai hambatan-hambatan tersebut, maka diperlukan suatu solusi terencana, yaitu:

- (a) Membuat jadwal;
- (b) Dilaksanakan supervisi klinis menyesuaikan dari permasalahan yang dihadapi oleh guru;
- (c) Dilaksanakan kegiatan monitoring
- (d) Pelatihan/diklat,membuat administrasi akademik.

2. Da'i Wibowo tahun 2009, dalam tesisnya yang berjudul :
“Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes”. Hasil penelitiannya menyimpulkan: (1) Supervisi kepala sekolah yang sudah baik selama ini perlu dipertahankan bahkan perlu ditingkatkan/dikembangkan upaya-upaya yang memungkinkan untuk semakin meningkatkan kualitas kinerja guru, (2) Perlu

penerapan gaya-gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan transformasional, (3) Perlu ada penelitian yang sejenis dengan tema yang berbeda untuk menguji berbagai teori-teori manajemen sumber daya manusia, serta dengan memilih variabel lain yang masih dalam lingkup kinerja guru untuk mengungkap variabel lain yang berpengaruh besar terhadap kinerja guru.

3. Saepudin tahun 2012, dalam tesisnya yang berjudul: “Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu”. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara supervisi akademik terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu tahun 2011.

4. Urip Supriyadi tahun 2011, dalam tesisnya yang berjudul: “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah”. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan supervisi kepala sekolah , motivasi berprestasi, dan iklim kerja sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

5. Uu Badrudin tahun 2011, dalam tesisnya yang berjudul:” Pengaruh Supervisi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

pada MTs. Negeri Anyar Kabupaten Serang Propinsi Banten”. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa supervisi dan motivasi kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berbeda dengan kajian yang dilakukan di atas, penulis ingin mencoba mengembangkan pada penelitian bagaimana pengaruh supervisi kepala sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA N 1 Dukupuntang.

