

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja guru merupakan salah satu usaha yang dapat dinilai dan dievaluasi dalam menjamin mutu pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu instrumen yang penting dalam kehidupan manusia dan merupakan bentuk strategi budaya tertua bagi manusia untuk mempertahankan keberlangsungan eksistensi mereka (Connie Chairunnisa, 2016). Oleh karena itu, harus ada upaya secara terus-menerus dan berkesinambungan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Menurut Connie Chairunnisa (2016, 9) terdapat beberapa isu seputar pendidikan antara lain: pertama, tantangan Pendidikan nasional memasuki era reformasi dengan pengalaman masa lalu yang telah membentuk masyarakat dan budaya Indonesia yang kini mengalami krisis, tentunya yang perlu mendapat perhatian dunia Pendidikan adalah perlu adanya kesepakatan bersama mengenai bentuk masyarakat yang akan kita bangun yaitu masyarakat madani (demokratis dan berkedaulatan rakyat). Kedua, tantangan yang memengaruhi Pendidikan adalah perubahan yang terjadi akibat semakin mengglobalnya tatanan pergaulan kehidupan dunia saat ini. Dengan demikian, lembaga-lembaga sekolah mulai mengkaji dalam visi dan misi yang akan dicapai sesuai dengan kondisi lingkungan yang terjadi pada era sekarang ini. Oleh karena itu, strategi yang digunakan untuk melihat tercapainya mutu Pendidikan tersebut melalui kinerja guru sebagai pelaksana di lapangan.

Menurut Aan Komariah dan Dedy Achmad Kurniady (2022, 107) menjelaskan bahwa kinerja merupakan unjuk kerja seseorang yang merupakan representasi dari kompetensi yang dimilikinya, yang dibesarkan oleh motivasi dan dikuatkannya oleh komitmen setia pada institusi dan profesinya. Caillier (2010) dalam Aan Komariah dan Dedy Achmad Kurniady (2022, 107) mengemukakan apabila kinerja individunya tinggi, maka mutu organisasinya pun tinggi pula, Caillier menyatakan bahwa kinerja berperan penting, baik bagi pegawai maupun organisasi, mengingat hal tersebut terkait dengan aktivitas pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia seperti promosi, prestasi dan kompensasi.

Sedangkan menurut Jasmani dan Syaiful Mustofa (2020,155) kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Selanjutnya Ajat Rukajat, dkk (2022,2) menjelaskan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. Dengan demikian kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya tujuan institusi Pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kepala SMP Negeri 2 Sentani tentang penilaian kinerja guru melalui supervisi terkait kualitas pembelajaran, kedisiplinan, perilaku inovatif masih tergolong rendah hal ini terjadi karena adanya perbedaan usia antara guru senior dan junior, seperti meningkatkan kompetensi guru melalui berbagai pendidikan, pelatihan mandiri, mengikuti

perlombaan guru dan sebagainya. Terkait kedisiplinan, terdapat beberapa guru hadir di sekolah pada saat jam mengajarnya saja sehingga kurangnya interaksi terhadap murid dan guru lainnya. Adanya zona nyaman bagi guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di mana guru melaksanakan tugas hanya berdasarkan Surat Keputusan (SK) dari pemerintah sehingga supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terkadang hanya sebagai pelaporan atau kepentingan untuk naik pangkat. Permasalahan inilah yang menjadi tantangan bagi pimpinan untuk membangun komitmen guru dalam kerjasama tim guna mencapai visi dan misi sekolah serta mewujudkan mutu pendidikan yang berkualitas. Kepala sekolah juga menyampaikan bahwa dengan adanya peraturan baru di sekolah yaitu penerapan kurikulum merdeka menuntut guru untuk lebih kreatif dan inovatif sehingga sebagai kepala sekolah lebih mengharapkan kepada guru-guru untuk meningkatkan kinerjanya yang dapat memengaruhi penilaian di rapor pendidikan dan berdampak kepada keberhasilan organisasi tersebut. Pada tabel 1.1 berikut ini merupakan hasil penilaian rapor pendidikan yang perlu ditingkatkan dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk melaksanakan evaluasi mutu sekolah. Data tersebut diperoleh melalui website rapor pendidikan kemendikbud.

Tabel 1.1 Capaian Rapor Pendidikan

Nama Sekolah : SMP N 2 Sentani				
NPSN : 60300169				
Indikator	Capaian	Skor Rapor		
		Thn 2021	Thn 2022	Thn 2023
Kemampuan numerasi	Di bawah Kompetensi Minimum	1,66	33,33	62,22
Pengalaman Pelatihan PTK		30	30	38,5
Kualitas Pembelajaran		-	60,34	63,6
Penerapan Praktik inovatif		58,8	58,8	58,54

Sumber: Aplikasi rapor pendidikan kemdikbud.go.id

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan capaian di bawah kompetensi minimum, hal inilah yang perlu dievaluasi kendala apa saja yang dialami oleh guru sehingga terjadi kinerja guru yang tidak maksimal salah satunya yaitu melalui supervisi kepala sekolah terhadap guru di sekolah tersebut.

Dalam *Journal of Educational Science and Technology*, Amad Ramdhan (2017,139) menjelaskan bahwa supervisi kepala sekolah adalah kegiatan kepala sekolah dalam mengimplementasikan tugas dan fungsinya melalui kemampuan/kompetensi yang dimiliki untuk merencanakan program supervisi akademik, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik sebagai upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Selain itu faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari kesiapan guru dalam mempersiapkan proses pembelajaran di kelas dengan baik, guru selalu hadir tepat waktu di sekolah, semua kelas mengikuti pembelajaran dengan tertib. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kepala sekolah terdapat beberapa guru yang kurang komitmen dalam menjalankan tugas tanggungjawabnya, seperti guru sering terlambat datang ke sekolah, guru tidak memberikan keterangan saat tidak masuk sekolah, banyak jam kosong pada kelas-kelas tertentu sehingga mengganggu kenyamanan belajar di kelas dan yang lainnya.

Tidak hanya disiplin kerja tetapi perilaku inovatif juga dapat memengaruhi kinerja guru di sekolah seperti guru kurang memperbaharui pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, model pembelajaran bersifat monoton, guru kurang kreatif dalam mempersiapkan pembelajaran. Hal ini karena adanya kesenjangan

antara guru senior dan guru junior dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang bersifat memperbaharui model pembelajaran, misalnya antusias dalam mengikuti program pemerintah seperti program guru penggerak, desain pembelajaran menggunakan canva dan desain internet lainnya. Tentu hal ini akan berpengaruh pada model atau metode pembelajaran yang menyenangkan bagi siswa di kelas seperti menerapkan *ice breaker*, atau menggunakan teknologi sebagai desain pembelajaran lainnya.

Peran kepala sekolah menjadi sangat penting sebagai supervisor yang bertujuan untuk menilai dan memberikan bimbingan kepada guru dalam meningkatkan hasil pembelajaran di sekolah dengan baik. Menurut Kompri, (2017) Supervisi pendidikan adalah perbaikan dan perkembangan proses pembelajaran secara total, yang berarti bahwa supervisi tidak hanya untuk memperbaiki mutu mengajar guru, tetapi juga membina pertumbuhan profesi guru dalam arti luas, termasuk didalamnya fasilitas-fasilitas, pelayanan kepemimpinan dan pembinaan *human relations* yang baik kepada semua pihak yang berkaitan.

Menurut Connie Chairunnisa, (2016,227) menyimpulkan bahwa supervisi dapat diartikan sebagai bimbingan professional bagi guru-guru. Bimbingan professional yang dimaksudkan adalah segala usaha yang memberikan kesempatan bagi guru-guru untuk berkembang secara professional, sehingga mereka lebih maju lagi dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu memperbaiki dan meningkatkan proses belajar murid-murid.

Hasil penelitian terdahulu yaitu pengaruh pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri Di kabupaten Majene dalam jurnal *Educational Science and Technology*, Ahmad

Ramadhan (2017) melalui hasil analisis inferensial menggunakan regresi linear menunjukkan bahwa (1) kompetensi supervisi akademik pengawas sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (2) supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (3) kompetensi supervisi akademik pengawas sekolah dan supervisi kepala sekolah secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Selain itu, dalam jurnal BASICEDU dengan judul kontribusi gaya kepemimpinan dan pelaksanaan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru-guru sekolah dasar, Zuldesiah dkk, (2021) hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan supervisi secara bersama-sama berkontribusi sebesar 48,3% terhadap kinerja guru di kecamatan Nanggalo Kota Padang dengan hasil signifikansi $p < \alpha$ ($0,000 < 0,05$).

Selanjutnya, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru di mana disiplin kerja merupakan suatu tindakan komitmen karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berpengaruh pada efektivitas serta kualitas pembelajaran di sekolah. Menurut Hafidulloh, S. N (2021,41) dalam dunia pendidikan disiplin kerja adalah ketaatan para pelaku pendidikan dan tanggung jawab yang sebaiknya merupakan cermin dari kesadaran dan amanah dalam menjalankan tugas sebagai pengabdian pada nilai-nilai kebenaran, baik untuk kepentingan negara, bangsa maupun atas dasar kepentingan hidup beragama.

Sedangkan menurut Sastrodiwiry (2002,192) dalam Khaeruman.,dkk (2021,23) menjelaskan disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-

sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dalam jurnal pendidikan manajemen perkantoran, Kania Teja Utari dan Rasto, (2019) menjelaskan disiplin sebagai proses mengarahkan atau mengendalikan kepentingan yang digerakkan demi mencapai tujuan yang mengarah pada tindakan yang lebih baik serta untuk meningkatkan dan membangun pengetahuan, sikap dan perilaku guru sehingga guru secara sukarela menaati pekerjaan. Hasil penelitian terdahulu yaitu Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, Fakhruddin,dkk (2020) menyatakan disiplin guru dan pegawai pada SMP Negeri 2 Sengkang melalui perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model regresi, diperoleh F-hitung sebesar $4,652 > F\text{-tabel}$ sebesar $3,327$ dengan tingkat probabilitas $0,018$ (signifikan) dengan nilai probabilitas jauh lebih kecil dan $0,05$. Variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. Hal ini terbukti dari hasil uji t memperoleh nilai t-hitung sebesar $2,420 > t\text{-tabel}$ sebesar $2,037$ diterima dengan taraf signifikansi 5% artinya semakin meningkat disiplin yang dijalankan, maka kinerja guru dan pegawai akan meningkat demikianpun sebaliknya.

Hasil penelitian yang dilakukan Muhamad Aman, (2020) tentang pengaruh disiplin kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri kecamatan Batangsari leko Kabupaten Musi Banyuasin, menjelaskan bahwa perhitungan uji t-hitung terhadap uji t-tabel dari variabel X1 terhadap variabel Y menunjukkan nilai $3,238 > 2,018$ yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel X1 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja) pada guru sekolah dasar negeri di kecamatan Batanghari Leko Kabupaten

Banyuasin. Hal ini tentunya dapat menjadi pedoman kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru secara profesional.

Di bidang pendidikan, guru berperan sebagai fasilitator atau menjembatani agar peserta didik dapat mengikuti pembelajaran sesuai perkembangan zaman yang terjadi saat ini yaitu dibutuhkan sikap atau perilaku inovatif pada guru. Menurut Ondi Saondi, A. W. (2021,128) Guru harus memiliki visi yang tepat dan berbagai aksi inovatif. Guru dengan visi yang tepat memiliki pandangan yang tepat tentang pembelajaran yaitu 1) pembelajaran merupakan jantung dalam proses pendidikan, sehingga kualitas pendidikan terletak pada kualitas pembelajarannya, dan sama sekali bukan pada aksesoris sekolah, 2) pembelajaran tidak akan menjadi baik dengan sendirinya, melainkan melalui proses inovasi tertentu, sehingga guru dituntut melakukan berbagai pembaruan dalam hal pendekatan, metode Teknik, strategi, Langkah-langkah, media pembelajaran mengubah “status Quo” agar pembelajaran menjadi lebih berkualitas, dan 3) harus dilaksanakan atas dasar pengabdian, sebagaimana pandangan bahwa pendidikan merupakan sebuah pengabdian bukan sebagai sebuah proyek. Selanjutnya, menurut M. Nur Mustafa, H. Z (2018,4) menjelaskan bahwa inovasi pendidikan adalah suatu perubahan yang baru dan kualitatif berbeda dari keadaan yang ada sebelumnya dengan sengaja diusahakan untuk meningkatkan kemampuan guna mencapai tujuan tertentu secara maksimal dalam pendidikan. M. Nur Mustafa juga menyatakan bahwa inovasi dilakukan untuk memecahkan masalah-masalah pendidikan. Di mana, inovasi pendidikan merupakan suatu ide, barang, metode yang dirasakan atau diamati sebagai hal baru bagi seseorang atau kelompok orang (masyarakat) baik berupa hasil invensi (yang baru) atau discovery (mengubah yang lama) yang digunakan

untuk mencapai tujuan pendidikan atau memecahkan masalah-masalah pendidikan.

Penelitian sebelumnya, Jainuddin, Putra & Heriani (2023,151) yaitu Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan inovasi terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan, menjelaskan pada variabel pengaruh inovasi terhadap kinerja guru SMKN 3 Kota Bima memiliki kemampuan inovasi yang cukup tinggi artinya masih Sebagian besar guru perlu melakukan berbagai terobosan untuk menghasilkan inovasi dalam merancang pembelajaran yang produktif bagi peserta didik. Hal tersebut tentu akan mendukung peningkatan kinerja guru serta akan berpengaruh pada pencapaian kualitas pendidikan dan tujuan pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di mana, semakin inovasi maka akan semakin berkualitas pula kinerja guru. Selain itu terdapat hasil penelitian yaitu perilaku kerja inovatif bagi guru dan tenaga kependidikan, Hardianto (2021) menjelaskan bahwa guru dan tenaga kependidikan perlu memiliki perilaku kerja inovatif agar tujuan pendidikan dapat dicapai secara optimal, penelitian ini menggunakan metode kajian kepustakaan. Dalam 27 artikel pada jurnal nasional maupun internasional menemukan variabel intervening untuk melihat perilaku kerja inovatif yang memengaruhi dua variabel yaitu kinerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Perilaku kerja inovatif juga menjadi variabel intervening dari variabel hard skill, soft skill, organisasi pembelajar dan motivasi yang memengaruhi kinerja.

Akibat kondisi yang terjadi saat ini, di mana seorang guru perlu beradaptasi dengan pembelajaran yang menarik, dan melihat kebutuhan siswa serta perkembangan teknologi yang semakin canggih maka dibutuhkan tenaga pendidik yang memiliki perilaku inovatif dalam meningkatkan kinerjanya di sekolah. Oleh

karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru di SMP N 2 Sentani Kabupaten Jayapura.

1.2. Identifikasi Masalah

Kinerja guru merupakan salah satu keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan, sehingga perlu adanya perhatian dari setiap pemimpin organisasi dan tentunya harus dimiliki oleh semua guru dalam organisasi sekolah. Kinerja guru ini dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu sebagai berikut:

- 1) Kesadaran guru terhadap tanggung jawabnya di sekolah masih kurang atau guru merasa di zona nyaman.
- 2) Guru memiliki banyak aktivitas diluar sekolah sehingga kualitas pembelajaran berkurang
- 3) Kurangnya kedisiplinan guru dalam melakukan proses pembelajaran sehingga banyak jam kosong di kelas-kelas tertentu
- 4) Adanya kesenjangan pada golongan usia muda dan tua dalam meningkatkan kompetensi guru seperti antusias mengikuti pelatihan yang diselenggarakan pemerintah
- 5) Kurangnya antusias guru dalam menggunakan pembelajaran berbasis teknologi di kelas saat pembelajaran berlangsung
- 6) Guru terbiasa dengan metode ajar yang lama sehingga sulit mengalami perubahan pembelajaran yang modern
- 7) Lokasi tempat tinggal jauh dari sekolah di mana guru mengajar

- 8) Pergantian pegawai baru menimbulkan perbedaan pandangan terkait visi dan misi sekolah sehingga membutuhkan penyesuaian waktu dan pendampingan.
- 9) Terdapat beberapa guru yang memiliki status non induk di sekolah, hal ini disebabkan hanya sebagai pemenuhan beban jam mengajar yang merupakan salah satu syarat pegawai negeri bersertifikasi.
- 10) Kurangnya kerjasama dalam mempersiapkan pembelajaran antara sesama guru matapelajaran.

1.3 Batasan Masalah

Melalui pengamatan yang dilakukan terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi serta peneliti menemukan banyak variabel yang berkaitan dengan hasil kinerja guru sehingga peneliti membatasi masalah yang diteliti, yaitu berada di lingkungan SMP Negeri 2 Sentani Kabupaten Jayapura. Adapun fokus penelitian ini adalah pengaruh supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan perilaku inovatif serta kinerja guru.

1.4 Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sentani?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sentani?

- 3) Apakah perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sentani?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh adanya pengaruh positif supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sentani.
- 2) Mendeskripsikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sentani.
- 3) Menganalisis bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sentani.

1.6 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik untuk peneliti, maupun lembaga pendidikan. Adapun manfaat penelitian dapat dijelaskan secara teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan ilmu pengetahuan terkait meningkatkan kualitas pendidikan, kepemimpinan dalam menjamin adanya kontinuitas dan penyesuaian kembali secara konstan program pendidikan dalam tiap tahun pelajaran atau mengembangkan kurikulum yang dilaksanakan di sekolah. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam pengembangan penelitian-penelitian lainnya terkait

variabel yang tercantum pada penelitian ini dan menjadi motivasi serta bermanfaat bagi pembaca.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada kepala sekolah, bidang kurikulum serta guru mengenai kinerja guru di sekolah terkait dengan adanya supervisi kepala sekolah, disiplin kerja serta perilaku inovatif. Di mana, informasi yang diperoleh ini dapat menunjang upaya peningkatan kinerja guru melalui pemahaman akan perilaku inovatif, meningkatkan disiplin kerja serta komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai tenaga pendidik di organisasi sekolah, sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan guna mewujudkan mutu pendidikan yang lebih baik lagi.

1.7 Sistematika Penelitian

Kerangka penulisan tesis ini terdiri dari lima bab dengan penjelasan pada masing-masing bab. Dalam bab satu, penulis mengemukakan latar belakang masalah melalui hasil pengamatan yang dilakukan. Penelitian ini merumuskan permasalahan yang terjadi dilapangan dengan memberikan batasan masalah sehingga penulis memiliki fokus penelitian serta diharapkan dapat memberikan solusi bagi tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerjanya melalui tujuan penelitian yang telah diambil, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh supervisi kepala sekolah, mendeskripsikan disiplin kerja serta menganalisis perilaku inovasi terhadap kinerja guru.

Pada bab dua, penulis mendeskripsikan landasan teori yang merupakan acuan untuk penjelasan variabel-variabel dalam penelitian. Selain itu dalam bab ini, diuraikan kajian pustaka dan jurnal untuk melengkapi penjelasan teori terkait

variabel yang diteliti yaitu supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru. Serta dilengkapi juga dengan kerangka berpikir maupun hipotesis dalam penelitian ini.

Selanjutnya, bab tiga menjelaskan metodologi penelitian. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif untuk mengukur hasil kinerja guru melalui pengaruh variabel supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan perilaku inovatif guru di sekolah. Hasil yang diharapkan melalui penelitian ini adalah adanya pengaruh positif antara supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan perilaku inovasi terhadap kinerja guru sehingga penelitian ini dapat bermanfaat bagi guru, kepala sekolah ataupun dinas pendidikan sebagai evaluasi dalam meningkatkan manajemen sekolah dalam mewujudkan peningkatan mutu sekolah.

Bab empat yaitu hasil dan pembahasan yang menjawab setiap variabel penelitian antara lain supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru. Dalam bab ini, dijelaskan hasil analisis data yang diperoleh dari subjek penelitian dan interpretasi data pada masing-masing variabel penelitian.

Bab lima merupakan kesimpulan dan saran. Dalam bab ini, dituliskan kesimpulan dari hasil penelitian terkait pengaruh supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru, serta memberikan saran sebagai penutup yang dapat digunakan sebagai penelitian selanjutnya.