

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Teori Yang Berkaitan Dengan Variabel Penelitian

1. Supervisi

a. Pengertian Supervisi

Menurut Kimball T. Lovel (2002), supervisi pengajaran dianggap sebagai sistem tingkah laku formal yang dipersiapkan oleh lembaga untuk menyiapkan interaksi dengan sistem perilaku pengajar dengan cara memelihara, mengubah dan memperbaiki rencana serta aktualisasi kesempatan belajar siswa.

Engkoswara (2011: 228) mengartikan supervisi berdasarkan etimologis dan secara morfologis. Secara etimologi, supervisi diartikan sebagai pengawasan yang mencakup tindakan *monitoring*, memperbaiki, mengevaluasi, merekam (*recordinnng*) memberikan penjelasan dan petunjuk. Secara morfologis, supervisi terdiri dari dua kata yaitu super yang berarti atas atau lebih visi mempunyai arti lihat, pandang, tilik, atau awasi. Menurut Maryono (2011: 87) dua kata ini jika digabungkan akan memberikan pengertian bahwa supervisi berarti kegiatan seseorang yang posisinya di atas untuk melihat atau memantau seseorang yang ada di bawahnya. Dari definisi di atas, jika ditarik dalam konteks pendidikan berarti bahwa arti kata atas atau lebih tinggi atau lebih dalam segala hal berkaitan dengan tugas dan tanggung. Ia seseorang yang lebih

berpengalaman, lebih senior dan lebih mampu dalam mengelola pembelajaran di kelas.

Dalam peraturan pemerintahan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan BAB IV pasal 19 ayat 3 menyebutkan bahwa setiap tahun pendidikan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, serta pengawasan proses pembelajaran yang efektif dan efisien. PP ini secara eksplisit menyatakan bahwa pengawasan dilakukan untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

Ayat di atas dipertegas oleh pasal 23 dan pasal 24, peraturan Pemerintah republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 23 secara lebih spesifik menyatakan bahwa pengawasan proses pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam pasal 19 ayat 3 meliputi perencanaan, pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, dan pengambilan langkah tindak lanjut yang diperlukan.

Supervisi adalah kegiatan yang dilakukan oleh pengawas satuan pendidikan dalam rangka membantu kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya guna meningkatkan mutu dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran. Supervisi ditunjukkan pada dua aspek yakni manajerial dan akademik. Supervisi manajerial pengawasan merupakan supervisi yang dilakukan dalam bentuk layanan profesional pada aspek pengelolaan sekolah dalam upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas sekolah (Yanti dan Sutarsih 2014: 63). Supervisi

merupakan serangkaian kegiatan yang berhubungan dengan proses belajar mengajar. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Pidarta (2009: 57) mengatakan bahwa dalam dunia pendidikan, kegiatan supervisi selalu berkaitan dengan kegiatan memperbaiki proses pembelajaran di kelas.

Dari pendapat diatas dapat diidentifikasi bahwa, supervisi selalu memperhatikan tentang penguasaan guru dalam kelas, strategi pembelajaran yang digunakan guru, dan media pembelajaran yang digunakan oleh seorang guru. Di samping itu juga memperhatikan sejauh mana keterlibatan peserta didik dalam proses belajar mengajar yang sedang berlangsung. Dalam praktiknya, kegiatan supervisi juga berkaitan dengan kegiatan yang lain. Misalnya, berkaitan dengan upaya peningkatan kualitas guru, peningkatan profesi dan kemampuan berkomunikasi atau bergaul, baik dengan warga sekolah maupun dengan masyarakat sekitar sekolah.

Menurut Wajowasito dan Powerwardarminta (2007), secara etimologis supervisi diambil dalam bahasa Inggris yaitu *supervision* yang berarti " *pengawasan* ". Kita ketahui juga bahwa Supervisi (Pengawasan) adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Mulyasa (2006), menyatakan. supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independent, dan dapat meningkatkan obyektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugas.

Menurut Purwanto (2000: 23), supervisi merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif.

Menurut Mantja (2007), Mengatakan bahwa, supervisi diartikan sebagai kegiatan supervisor (jabatan resmi) yang dilakukan untuk perbaikan proses belajar mengajar (PBM). Ada dua tujuan (tujuan ganda) yang harus diwujudkan oleh supervisi, yaitu; perbaikan (guru dan murid) dan peningkatan mutu pendidikan. Lebih lanjut Mantja memandang supervisi sebagai kegiatan untuk perbaikan (guru dan murid) dan peningkatan mutu pendidikan.

Menurut Ametembun (dalam Yanti dan Sutarsih, 2014: 102) mengemukakan bahwa supervisi pendidikan adalah pembinaan kearah perbaikan situasi pendidika. Pendidikan yang dimaksud berupa bimbingan atau tuntutan kearah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya, dan peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya.

Pendapat ini menjelaskan bahwa supervise adalah sebuah bentuk kegiatan dari atasan yang berupa melihat, menilik, mengawasi dan menilai

terhadap kinerja dan hasil kerja bawahan untuk melakukan perbaikan dan inovasi pengajaran untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Mulyasa (2006), Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independent, dan dapat meningkatkan obyektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugas.

Carter (dalam Sahertian, 2010: 17) menyatakan bahwa supervisi adalah usaha kepala sekolah untuk memperbaiki pengajaran, menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan pendidikan, bahan pengajaran, metode pengajaran, dan evaluasi pengajaran.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa supervisi merupakan kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah bertujuan untuk memperbaiki kondisi fisik maupun non fisik agar proses pembelajaran dapat berjalan lebih baik lagi. Kegiatan supervisi tidak diartikan sebagai suatu perintah, akan tetapi sebagai suatu bimbingan, pembinaan dan arahan kepada guru, penelitian ini focus pada pembahasan supervisi.

b. Tujuan dan Fungsi Supervisi

Berdasarkan beberapa kajian terdapat pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi bertujuan mengembangkan iklim yang kondusif dan lebih baik dalam kegiatan pembelajaran, melalui pembinaan

dan peningkatan kompetensi pedagogik. Secara khusus, tujuan supervisi pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Membantu guru agar dapat lebih mengerti tujuan-tujuan pendidikan di sekolah dan fungsi sekolah.
2. Membantu guru agar lebih menyadari dan mengerti kebutuhan dan masalah-masalah yang dihadapi siswanya.
3. Untuk melaksanakan kepemimpinan efektif dengan cara demokratis.
4. Menemukan kemampuan dan kelebihan tiap guru, memanfaatkan serta mengembangkan kemampuan itu.
5. Membantu guru dalam meningkatkan kemampuan penampilannya di depan kelas.
6. Membantu guru baru dalam masa orientasinya.
7. Membantu guru menemukan kesulitan belajar murid-muridnya dan merencanakan tindakan-tindakan perbaikannya.

Secara umum menurut Olive supervisi pendidikan ialah:

- 1) Mengembangkan kurikulum yang dilaksanakan di sekolah.
- 2) Meningkatkan proses belajar mengajar di sekolah.
- 3) Mengembangkan seluruh staf sekolah.

Ametembun (2007), pembahasan tujuan supervisi pendidikan sebagai berikut:

- 1) Memperbesar kesanggupan kepala sekolah dan guru-guru untuk mempersiapkan peserta didiknya menjadi anggota masyarakat yang lebih efektif.

- 2) Membantu kepala sekolah dan guru mengadakan diagnosis secara kritis terhadap aktivitas- aktivitasnya dan kesulitan-kesulitan belajar mengajar, serta menolong mereka merencanakan perbaikan-perbaikan.
- 3) Meningkatkan kesadaran kepala sekolah dan guru-guru serta warga sekolah lain terhadap cara kerja yang demokratis dan komprehensif, serta memperbesar kesediaan untuk tolong menolong.
- 4) Memperbesar semangat guru-guru dan meningkatkan motivasi berprestasi untuk mengoptimalkan kinerja secara maksimal dalam profesinya.
- 5) Membantu kepala sekolah untuk mempopulerkan pengembangan program pendidikan di sekolah kepada masyarakat.
- 6) Membina kepala sekolah dan guru-guru untuk lebih memahami tujuan pendidikan yang sebenarnya dan peranan sekolah dalam merealisasikan tujuan tersebut.
- 7) Melindungi orang - orang yang disupervisi terhadap tuntutan - tuntutan yang tidak wajar dan kritik-kritik yang tidak sehat dari masyarakat.
- 8) Membantu kepala sekolah dan guru-guru dalam mengevaluasi aktivitasnya untuk mengembangkan aktivitas dan kreativitas peserta didik.

- 9) Mengembangkan rasa kesatuan dan persatuan (kolegialitas) diantara guru.

Fungsi supervisi dalam pendidikan adalah mengacu kepada bagian dari pendidikan untuk keperluan tertentu. Menurut Swearingen merinci fungsi supervisi sebagai berikut:

- 1) Mengordinasikan semua usaha sekolah.
- 2) Melengkapi kepemimpinan kepala sekolah.
- 3) Memperluas pengalaman guru.
- 4) Menstimulasi usaha-usaha yang kreatif dalam pengajaran.
- 5) Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus menerus.
- 6) Menganalisis situasi belajar mengajar.
- 7) Memberikan pengetahuan dan skill kepada setiap anggota staff.
- 8) Mengintegrasikan tujuan pendidikan dan membantu meningkatkan kemampuan guru mengajar.

c. Jenis-jenis Supervisi

Menurut Suhardan (2010), terdapat tiga jenis supervise, yaitu:

1. Supervisi akademik, yaitu supervise yang menitik beratkan pengamatan supervisor pada masalah akademik, yakni hal-hal yang langsung berada dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses pembelajaran.

2. Supervisi administrasi, yaitu supervisi yang menitik beratkan pengamatan supervisor pada aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung dengan pelancar terlaksananya pembelajaran.
3. Supervisi lembaga, yaitu supervise yang menitik beratkan pengamatan supervisor pada aspek yang berada di sentral madrasah. Kalau supervise akademik untuk meningkatkan pembelajaran, tetapi kalau supervise lembaga untuk meningkatkan nama baik madrasah atau kinerja madrasah.

Supervise yang saya teliti adalah supervise akademik, karena supervise ini yang menitik beratkan kepada kegiatan pembelajaran di sekolah. Peneliti menemukan

d. Langkah/Teknik Supervisi

Inti dari berbagai usaha untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan profesional guru dalam upaya mewujudkan proses pembelajaran yang lebih baik melalui cara-cara mengajar yang lebih yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan hasil belajar peserta didik. Oleh karenanya, supervisi pendidikan mempunyai peran yang penting dalam upaya peningkatan kompetensi dan kemampuan profesional guru.

Dalam organisasi pendidikan, istilah supervisi sudah lama dikenal dan dibicarakan. Perhatian utamanya ialah masalah mutu pengajaran dan upaya-upaya perbaikannya. Kegiatan ini mengacu kepada misi utama organisasi pendidikan, yaitu kegiatan yang ditujukan untuk memperbaiki dan

meningkatkan mutu akademik. Dengan kata lain, kegiatan ini merupakan kegiatan yang berurusan dengan perbaikan dan peningkatan proses dan hasil pembelajaran. Oleh karena itu, supervisi hendaknya melahirkan kepemimpinan yang sanggup meningkatkan efektivitas dan efisiensi program sekolah secara keseluruhan sesuai dengan tuntutan masyarakat global.

Supervisi di Indonesia sangat memprihatinkan. Sampai pada tahun 2008 supervisi masih menghadapi berbagai masalah. Masalah utama yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) Pengadaan dan calon supervisor kurang tepat.
- 2) Supervisor personalia tidak ada.
- 3) Pendidikan dan pengembangan supervisor kurang memadai.
 1. Supervisor bidang studi hampir tidak ada.
 2. Ruang lingkup tugas supervisor terbatas.
 3. Sifat pembinaan guru masih tradisional.
 4. Istilah supervisor tidak ada.

e. Pengertian Kepala Sekolah

Dalam buku-buku kepustakaan di Indonesia, sering ditemukan istilah “ kepala sekolah” sebagai pendidik. Pada hal kepala sekolah tidak bertugas melakukan pekerjaan mendidik. Yang bertugas mendidik di lembaga pendidikan formal dan non formal adalah para guru atau para pendidik.

Sedangkan tanggung jawab kepala sekolah di lembaga ini adalah mengelola atau mengatur pendidik dan pegawai tata usaha.

Wahjosumidjo (2005), mengungkapkan bahwa kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadinya interaksi antara guru dan murid.

Salah satu keterampilan yang harus dimiliki kepala sekolah adalah keterampilan konseptual. Sebagai seorang konseptor, maka kepala sekolah dituntut untuk mumpuni dalam berbagai bidang.

Secara emosional kepala sekolah adalah sosok yang dianggap telah memiliki kematangan emosi yang ditandai dengan perilaku mengayomi semua kepentingan, pantang terhadap kritik dan saran bawah, serta peka terhadap dinamika dan perkembangan sosial, politik dan budaya yang terjadi disekitarnya.

Secara intelektual, kepala sekolah harus memiliki pengetahuan khususnya terkait dengan teori pembelajaran (pedagogis), filsafat pendidikan, serta teori manajemen yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan guru atau tenaga kependidikan lainnya. Selain itu untuk mengasah keterampilan konsep, seorang kepala sekolah harus melakukan hal-hal di bawah ini:

- 1) Memiliki pemikiran yang visioner.
- 2) Melakukan observasi kegiatan manajemen secara terencana

Senantiasa belajar dari pengalaman kerja sehari-hari khususnya dari guru dan tenaga kependidikan lainnya..

- 3) Membaca berbagai hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang sedang dilaksanakan.
- 4) Memanfaatkan hasil penelitian orang lain sebagai dasar pengembangan program sekolah.
- 5) Merumuskan ide-ide yang dapat diuji cobakan

Kepala sekolah yang memiliki keterampilan konseptual bukanlah sesuatu yang gampang, namun juga bukan sesuatu yang sulit untuk dicapai. Kepala sekolah tidak diwajibkan mengajar dan mendidik secara langsung, dia akan datang ke kelas mengajar siswa manakala ada guru yang tidak masuk dan tidak ada guru lain yang bisa menggantikannya.

Tujuan utamanya adalah agar para siswa bisa tenang dengan cara memberi tugas tertentu untuk mereka kerjakan. Itu pula sebabnya kepala sekolah pada umumnya tidak punya jadwal untuk mengajar. Di dalam kehidupan sekolah, kepala sekolah adalah pemegang komando di sekolah dan dapat memerintah atau memberikan tugas kepada wakil kepala (waka), guru, karyawan maupun murid di sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah dibantu oleh waka, kurikulum, waka sarana dan prasarana, waka kesiswaan dan waka kehumasan. Hubungan antara kepala sekolah dengan waka adalah bentuk hubungan komando; artinya kepala sekolah atas nama jabatannya memiliki hak untuk memerintah wakil kepala sekolah yang ada sebagai bawahannya.

f. Tugas Kepala Sekolah

Menurut Syafaruddin (2005), tugas kepala sekolah adalah mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua dan pihak yang terkait untuk bekerja dan berperan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Selain memiliki kemampuan untuk bersikap jujur dan terbuka, seorang kepala sekolah juga harus memiliki kepedulian sosial dan kemampuan untuk mengendalikan diri. Tantangan yang dihadapi seorang kepala sekolah berasal dari dua dimensi yakni *internal* dan *eksternal*. Tantangan *internal* datang dalam lingkungan sekolah, sedangkan tantangan *eksternal* datang dari luar lingkungan sekolah. Sebagai miniatur dari masyarakat, sekolah memang tak bisa melepaskan diri dari hiruk pikuk dan dinamika yang terjadi di luar sekolah.

Dalam kapasitasnya sebagai manajer, administrator, serta konseptor kepala sekolah dituntut untuk mampu mengadopsi berbagai kepentingan yang muncul dan berkembang di luar sekolah. Oleh sebab itu, proses adopsi

dan internalisasi nilai yang muncul di luar sekolah harus menjalani filterisasi melalui kemampuan kepala sekolah untuk mengendalikan diri.

Seorang pemimpin mungkin dapat dibedakan dalam hal rincian-rincian tugas yang dimilikinya, akan tetapi hakikatnya tidak harus terpisah secara nyata. Manajer harus menyatu dengan *leader*. Kepala sekolah misalnya, apakah ia seorang manajer atau *leader*? Pada praktiknya, akan sulit membedakannya.

Jika seorang kepala sekolah sebagai manajer dalam arti administratif saja, maka tidak ada interaksi yang baik antara dirinya dan guru serta murid. Satu hal penting baginya adalah melaksanakan tugas. Apakah bawahannya itu mengerti atau tidak, bukanlah masalah, yang penting dilaksanakan. Jika demikian, tentu kepala sekolah tersebut bukan seorang manajer yang baik.

Jika seorang pemimpin hanya sekadar memimpin dan tidak mengelola atau mememanajemennya dengan baik, maka akan mengakibatkan efek negatif pada suatu organisasi. Ia hanya akan mengarahkan anak buahnya pada tujuannya, bukan tujuan bersama. Sebenarnya memang agak sulit untuk membedakan antara *leader* dan manajer. Kalaupun ingin dibedakan, hal itu dapat terjadi pada pembagian tugas saja. Pada hakikatnya, *leader* dan manajer merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

g. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Menurut Mulyasa (2012) menjadi Kepala Sekolah Profesional, kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan

berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menjabarkan kemampuan dalam tugas-tugas operasional.

Nurkolis (2003), *Manajemen Berbasis Sekolah: teori, model, dan aplikasi*, peran kepala sekolah sebagai administrator memiliki dua tugas utama. Pertama, sebagai pengendali struktur organisasi, yaitu mengendalikan bagaimana cara pelaporan, dengan siapa tugas tersebut harus dikerjakan dan dengan siapa berinteraksi dalam mengerjakan tugas tersebut. Kedua, melaksanakan administrasi substantif yang mencakup administrasi kurikulum, kesiswaan, personalia, keuangan, sarana, hubungan dengan masyarakat, dan administrasi umum.

Maskur (2015), mengemukakan bahwa *Manajemen Humas Pendidikan Islam Teori dan Aplikasi*, kepala sekolah juga memiliki tugas sebagai administrator tunggal di sekolah yang wajib dan bertanggung jawab menyelenggarakan berbagai administrasi antara lain: 1) secara statis bertanggung jawab menyelenggarakan administrasi kurikulum, kesiswaan, personel, keuangan, perlengkapan dan administrasi hubungan masyarakat;

2) secara dinamis bertanggung jawab atas tugas manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengordinasian dan pengawasan. 3) hubungan masyarakat dengan menjalin hubungan baik dengan orang tua siswa, komite sekolah, pemerintah daerah dan masyarakat luas.

Menurut Saifuddin (2014) mengemukakan, Pengelolaan Pembelajaran Teoritis dan Praktis, dalam melaksanakan tugas-tugas maka kepala sekolah sebagai administrator, khususnya dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas sekolah, dapat dianalisis berdasarkan beberapa pendekatan, baik pendekatan sifat, pendekatan perilaku, maupun pendekatan situasional.

Murniati (2008) mengemukakan, Manajemen Stratejik Peran Kepala Sekolah dan Pemberdayaan. Dalam konteks pendidikan persekolahan saat ini yang telah menganut asas baru dalam manajemen pendidikan, yaitu manajemen berbasis sekolah, pemimpin persekolahan (kepala sekolah) harus memiliki inisiatif yang besar dalam melakukan berbagai upaya agar sekolah mampu memenuhi kebutuhannya melalui pelanggannya. Itulah sebabnya kepala sekolah tidak lagi dianggap hanya sebagai seorang administrator yang kaku. Bertindak situasional, sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Meskipun demikian, pada hakekatnya kepala sekolah harus lebih mengutamakan tugas, agar tugas-tugas yang diberikan kepada setiap tenaga kependidikan bisa dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Kepala sekolah sebagai administrator khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi

guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya. Oleh karena itu, kepala sekolah dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Depdikbud, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (1990), Kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Lembaga Administrasi Negara merumuskan kinerja merupakan terjemahan bebas dari istilah *performance* yang artinya adalah prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja.

Istilah *Kinerja* berasal dari kata *job performane* atau *actual performane* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara “ kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance*. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau

organisasi. Hal ini sebagaimana pendapat Davis bahwa faktor yang dapat memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) atau dengan kata lain “*performance = ability + motivation*”. Seperti diketahui banyak orang yang mampu bekerja tetapi tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan sesuatu maka tidak menghasilkan kinerja, demikian juga banyak orang yang termotivasi tetapi tidak mampu melaksanakan suatu pekerjaan maka juga tidak menghasilkan kinerja apa-apa. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja. Dengan kata lain kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja.

Pada umumnya para ahli memberikan batasan mengenai kinerja disesuaikan dengan pandangannya masing-masing. Menurut Simamora menegaskan bahwa kinerja yang diistilahkannya sebagai karya adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/ material maupun nonfisik/ nonmaterial.

Hal senada dikemukakan oleh Anwar (2009) bahwa kinerja sama dengan *performance* yang esensinya adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dari kompetensi yang dimiliki.

Hal yang hampir senada dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2015) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Smith (2005) dalam kutipan Sedarmayanti menyatakan bahwa performance atau kinerja adalah “.... *Output drive from processes, human or otherwise*”, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Bernardin dan Rusel dalam Rucky memberikan definisi tentang performance sebagai berikut : “*Performance is defined as the record of autcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*” (prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).

Sedangkan Kast dan Rosenzweig memberikan konsep umum tentang prestasi adalah : $Prestasi = f$ (kesanggupan, usaha dan kesempatan). Persamaan ini menampilkan faktor atau variabel pokok yang menghasilkan prestasi, mereka adalah masukan (*inputs*) yang jika digabung, akan menentukan hasil usaha perorangan dan kelompok. Kesanggupan (*ability*) adalah fungsi dari pengetahuan dan skill manusia dan kemampuan teknologi. Ia memberikan indikasi tentang berbagai kemungkinan prestasi. Usaha (*effort*) adalah fungsi dari kebutuhan, sasaran, harapan dan imbalan. Besar kemampuan terpendam manusia yang dapat direalisasikan itu bergantung pada tingkat motivasi individu atau kelompok untuk mencurahkan usaha fisik dan mentalnya. Tetapi tak akan ada yang terjadi sebelum manajer

memberikan kesempatan (*opportunity*) kepada kesanggupan dan usaha individu untuk dipakai dengan cara-cara yang bermakna.