PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH DI LAMPUNG TIMUR TAHUN 2017 / 2018

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai Gelar Megister Pendidikan dalam Bidang Pendidikan Agama Islam

Oleh

SUMARMI
NPM. 1606131

Program Studi : Pendidikan Agama Islam

PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO LAMPUNG
1439 H / 2018 M

KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A IringMulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) Email : ppsiainmetro@gmail.com
Website : www.ppsiainmetro.ac.id

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Nama : Sumarmi
NIM : 1606131
Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Mahrus As'ad, M.Ag Pembimbing I	.....	**14 Juli 2018**
Dr. Yudianto, M.Si Pembimbing II	.....	**14 Juli 2018**

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Pendidikan Agama Islam

Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag
NIP. 19750301 200512 2 003

KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A IringMulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) Email : ppsiainmetro@gmail.com
Website : www.ppsiainmetro.ac.id

PENGESAHAN

Tesis dengan judul : **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH DI LAMPUNG TIMUR TAHUN 2017 / 2018"**. Ditulis oleh **SUMARMI** dengan NIM 1606131 Program Studi : Pendidikan Agama Islam telah diujikan dalam ***Ujian Tesis / Munaqosyah*** pada Pascasarjana IAIN Metro, pada hari/tanggal : Sabtu / 14 Juli 2018.

TIM PENGUJI

Dr. Muhtar Hadi, M.Si (.....)
Penguji Tesis I

Dr. Mahrus As'ad, M.Ag (.....)
Penguji Tesis II

Dr. Yudianto, M.Si (.....)
Penguji Tesis III

Direktur Pascasarjana
IAIN Metro,

Dr. Hi. Tobibatussaadah, M.Ag
NIP. 19701020 199803 2 002

ABSTRAK

Sumarmi. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Lampung Timur Tahun 2017 / 2018. Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Metro

Gaya Kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Madrasah adalah diantara komponen yang mempengaruhi kinerja guru. Guru sebagai agen perubahan yang berhadapan langsung dengan peserta didik sangat menentukan keberhasilan kualitas pendidikan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) Apakah ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. (2) Apakah ada pengaruh yang signifikan Supervisi akademik Kepala Madrasah terhadap kinerja Guru. (3) Apakah ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Madrasah terhadap kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur.

Penelitian ini bertujuan mengungkapkan pengaruh gaya kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Madrasah terhadap kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur. Hipotesis yang diajukan adalah Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Madrasah terhadap kinerja Guru baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

Penelitian ini didesain kuantitatif dengan populasi penelitian Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur berjumlah 322 guru. Teknik pengumpulan datanya menggunakan angket (Kuesioner), observasi, wawancara dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel area, teknik analisa data yang digunakan adalah uji normalitas, homogenitas dan linieritas regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah sebesar 45,459 %. (2) Terdapat pengaruh supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah sebesar 55,056 %. (3) Adapun pengaruh gaya kepemimpinan dan Supervisi akademik Kapala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur sebesar 38,890 %. Penelitian ini menemukan bahwa kedua variable predictor yang diteliti baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama memberikan kontribusi yang penting terhadap kinerja guru, oleh karena itu kedua predictor ini perlu diperhatikan untuk meningkaatkan kinerja guru.

ABSTRACT

Sumarmi. 2018. Influence of Leadership Style and Academic Supervision of Madrasah Principal to Performance of Madrasah Ibtidaiyah Teachers in East Lampung Year 2017 / 2018. Postgraduate Program of State Institute For Islamic Studies Metro

Leadership style and academic supervision Madrasah principal is among the components that affect teacher performance. Teachers as agents of change face to face with learners greatly determine the success of the quality of education. Problems in this research are (1) Is there a significant influence of leadership style on teacher performance. (2) Is there a significant influence of academic supervision of Madrasah Principal on Teacher performance. (3) Is there a significant influence of leadership style and academic supervision of Madrasah Principal on the performance of Teacher of Madrasah Ibtidaiyah of Lampung Timur.

This study aims to reveal the influence of leadership style and academic supervision of Madrasah Principals on the performance of Teachers of Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur. The hypothesis proposed is There is a significant influence between the leadership style and academic supervision of Madrasah Principals on the performance of Teachers either individually or jointly.

This research is designed quantitatively with the research population of Master Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur amounting to 322 teachers. Data collection techniques using questionnaires (Questionnaire), observation, interviews and documentation. The sample in this research is done by area sample technique, data analysis technique used is normality test, homogeneity and linearity of multiple linear regression.

The results showed that (1) There is influence between leadership style on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers 45,459%. (2) There is influence of academic supervision of head of madrasah to performance of Madrasah Ibtidaiyah teacher equal to 55,056%. (3) The influence of leadership style and academic supervision Kapala Madrasah to Performance of Madrasah Ibtidaiyah Teachers of East Lampung is 38,890%. The study found that the two predictor variables studied individually or together make important contributions to teacher performance, and therefore these two predictors need to be considered to improve teacher performance.

PERNYATAAN ORISINALITAS / KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: SUMARMI
NPM.	: 1606131
Program Studi	: Pendidikan Agama Islam
Jurusan	: Tarbiyah

Menyatakan bahwa **Tesis ini** secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar Pustaka. Apabila dikemudian hari ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar.

Demikian Pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya

Metro, 09 Juni 2018
Yang Membuat Pernyataan

METERAI TEMPEL
29A72AFF113623621
6000
ENAM RIBU RUPIAH

SUMARMI
NPM.1606131

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Penelitian Tesis pada Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro sebagai berikut :

1. Huruf Arab dan Latin

No	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
1	ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
2	ب	Ba	B	Be
3	ت	Ta	T	Te
4	ث	Sa	Ś	Es (dengan titik di atas)
5	ج	Jim	J	Je
6	ح	Ha	H	Ha (dengan titik di bawah)
7	خ	Kha	Kh	Ka dan ha
8	د	Dal	D	De
9	ذ	Dzal	Z	Zet
10	ر	Ra	R	Er
11	ز	Zai	Z	Zet
12	س	Sin	S	Es
13	ش	Syin	Sy	Es dan ye
14	ص	Shad	Sh	Es dan ha
15	ض	Dhad	Dh	De dan ha
16	ط	Tha	Th	Te dan ha
17	ظ	Zhaa	Zh	Zet dan hà
18	ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
19	غ	Ghain	Gh	Ge dan ha

20	ف	Fa	F	Ef
21	ق	Qaf	Q	Ki
22	ك	Kaf	K	Ka
23	ل	Lam	L	El
24	م	Min	M	Em
25	ن	Nun	N	En
26	و	Waw	W	We
27	ه	Ha	H	Ha
28	ء	Hamzah	‘	Apostref
29	ي	Ya	Y	Ye

2. Maddah atau vocal panjang

Vokal panjang	**Nama**	**Trans.**	**Nama**
اَ	*Fatḥah dan alif*	*ā*	a dan garis di atas
ىَ	*Fatḥah dan alif maqṣūrah*		
يِ	*Kasrah dan ya*	*ī*	i dan garis di atas
وُ	*Ḍammah dan wau*	*ū*	u dan garis di atas
يَ	*Fatḥah dan ya’*	Ai/ai	A dan I
وَ	*fatḥah dan wau*	Au/au	A dan u

MOTTO

لَهُۥ مُعَقِّبَٰتٞ مِّنۢ بَيۡنِ يَدَيۡهِ وَمِنۡ خَلۡفِهِۦ يَحۡفَظُونَهُۥ مِنۡ أَمۡرِ ٱللَّهِۗ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا
بِقَوۡمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُواْ مَا بِأَنفُسِهِمۡ ...

Artinya : *bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri... (Q.S Ar-Ra'du : 11)..*[1]

[1] Departemen Agama RI, *Al-Hidayah Al-Qur'an dan Tafsir Per Kata*, Bandung, Kalim, 2005) h. 251

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan kepada :

1. Ibu dan Bapak penulis yang bernama bapak Suhid dan ibu Khomsini yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan dalam segala hal tak luput pula berkenaan penyelesaian studi penulis.
2. Suami penulis Marsim, yang selalu setia dan memberikan dukungan baik moral maupun material dalam menempuh pascasarjana IAIN Metro
3. Anakku Faqih Aulia Rahman.
4. Almamaterku Pascasarjana IAIN Metro

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin. Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia dan hidayah-Nya penulis masih diberikan nikmat yang begitu besar yaitu nikmat iman dan islam dan nikmat sehat walafiat serta nikmat dapat meneruskan pendidikan di Pasca Sarjana IAIN Metro. Sholawat dan Salam semoga senantiasa tercurah kepada Rosulullah Muhammad SAW, pembawa risalah kebenaran dan pengetahuan di muka bumi ini. Penulisan tesis ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan pada program Pascasarjana IAIN Metro.

Dalam penulisan Tesis ini, penulis telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag. selaku Rektor IAIN Metro Lampung
2. Dr. Tobibatussaadah, M.Ag. selaku Direktur Program Pascasarjana IAIN Metro Lampung
3. Dr. Mahrus As'ad, M.Ag, selaku Wakil Direktur Program Pascasarjana sekaligus sebagai pembimbing pertama pada penulisan Tesis
4. Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag, selaku Ka.Prodi Pendidikan Agama Islam Program Pascasarjana IAIN Metro Lampung
5. Dr. Yudiyanto, M.Si, selaku Pembimbing kedua yang telah memberikan banyak koreksi dan membimbing demi kebaikan tesis penulis.

6. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan Program Pascasarjana IAIN Metro Lampung yang telah menyediakan fasilitas dalam penyusunan Tesis ini.
7. Suami dan anak penulis yang telah memberikan dukungan yang luar biasa dan memotivasi dalam proses pendidikan dari awal hingga akhir.
8. Bapak dan Ibu serta mertua penulis yang dalam hari-harinya senantiasa mendoakan untuk kesuksesan dan kesehatan anak-anaknya.
9. Kepala Kantor Kementerian Agama terutama Ka.Si. Pendidikan Madrasah dan stafnya yang telah berkonstribusi yang tidak sedikit dalam memberikan informasi yang terkait dengan penelitian penulis.
10. Semua pihak yang telah membatu, dan tidak bisa penulis sebutkan satu persatu dalam rangka penulisan dan penelitian Tesis ini

Kritik dan saran demi perbaikan Tesis ini sangat Penulis harapkan dan akan diterima dengan lapang dada. Semoga orang-orang yang terlibat dalam penulisan Tesis ini, mendapatkan balasan yang sesuai oleh Allah SWT. Dan akhirnya semoga kerja keras penulis dalam penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya, dan khususnya pendidikan yang berada di lingkungan Kementerian Agama Lampung Timur.

Metro, 09 Juni 2018
Penulis

SUMARMI
NIM. 1606131

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**
HALAMAN ABSTRAK ..... **v**
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN ..... **vii**
HALAMAN MOTTO ..... **viii**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **ix**
PEDOMAN TRANSLITERASI ..... **x**
HALAMAN KATA PENGANTAR ..... **xi**
DAFTAR ISI ..... **xiii**
DAFTAR TABEL ..... **xvi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xviii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 9
C. Pembatasan Masalah 10
D. Rumusan Masalah 10
E. Tujuan Penelitian 11
F. Manfaat Penelitian 11
G. Penelitian yang relevan 12
BAB II LANDASAN TEORITIK **15**
A. Kinerja Guru 15
1. Pengertian Kinerja Guru 15
2. Indikator Kinerja Guru 16
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru 20
4. Langkah-langkah peningkatan kinerja Guru 25
5. Penilaian Kinerja Guru 26

B. Gaya Kepemimpinan 29
1. Pengertian kepemimpin..... 29
2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah 30
3. Syarat-syarat Kepala Sekolah 39
4. Fungsi dan peran Kepala Sekolah sebagai pemimpin..... 42
C. Supervisi Akademik..... 50
1. Pengertian supervisi akademik 50
2. Tujuan dan Fungsi Supervisi Akademik..... 52
3. Pengaruh Kepala Sekolah sebagai supervisor akademik 55
4. Upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru.. 58
D. Kerangka berpikir dan Paradigma 60
E. Hipotesis Penelitian 62
BAB III METODE PENELITIAN 63
A. Rancangan Penelitian..... 63
B. Populasi dan sampel..... 64
C. Metode Pengumpulan Data..... 70
D. Difinisi Operasional 72
1. Kinerja guru 72
2. Supervisi akademik kepala sekolah. 73
3. Gaya kepemimpinan..... 74
E. Instrumen Penelitian 74
F. Pengujian Instrumen 77
1. Uji Validitas Instrumen..... 78
2. Uji Reliabilitas Instrumen 79
G. Teknik Analisa Data 80
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 82
A. Temuan Umum..... 82
1. Sejarah Singkat Kabupaten Lampung Timur..... 82
2. Kondisi Madrasah Ibtidaiyah 85
3. Keadaan Pegawai Seksi Pendidikan Madrasah..... 87
B. Temuan Khusus..... 88

1. Uji Hasil Validitas dan Reliabilitas 88
2. Uji Persyaratan Analisis 91
3. Deskripsi Data Yaitu Menggabarkan Secara Singkat Untuk Setiap Variable Yang Diteliti 96
C. Pengujian Hipotesis 102
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah (X_1) dengan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah (Y) di Lampung Timur 102
2. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur 104
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur Tahun 2017/2018 105
D. Pembahasan 107
BAB V PENUTUP 112
A. Kesimpulan 112
B. Saran 114
DAFTRA PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

Tabel 1 Kisi-kisi angket variable Kinerja Guru 75

Tabel 2 Kisi-kisi angket variable Supervisi Akademik 76

Tabel 3 Kisi-kisi penelitian tentang gaya kepemimpinan .....

Tabel 4 Data MI Kec. Way Jepara .....

Tabel 5 Data MI Kec. Labuhan Maringgai ……..

Tabe 6 Data MI Kec. Melinting

Tabel 7 Pegawai Seksi Pendidikan Madrasah (Penmad) Kemenag Lampung Timur..... 86

Tabel 8 Uji validitas dan reliabebilitas variabel kepemimpinan..... 87

Tabel 9 Uji validitas dan reliabilitas Supervisi Kepala Madrasah 88

Tabel 10 Uji validitas dan reliabebilitas variable Kinerja Guru 89

Tabel 11 Uji Normalitas variable X1, X2 dan Y 91

Tabel 12 Uji Kolinieritas variable Kepemimpinan 93

Tabel 13 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Madrasah 96

Tabel 14 Distribusi Supervisi Akademik X2 98

Tabel 15 Distribusi Gaya Kepemimpinan X1..... 100

Tabel 16 Uji Pengaruh Gaya Kepemimpinan X1 dengan kinerja Guru..... 102

Tabel 17 Uji Supervisi Akademik dengan Kompetensi Guru 104

Tabel 18 Uji X1 dan X2 terhadap kinerja Guru 105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Peta Lokasi Kabupaten Lampung Timur 85
Gambar 2 Hasil penyajian homogenitas 92
Gambar 3 Uji Linieritas 94
Gambar 4 Histogram Variabel Kinerja Guru 97
Gambar 5 Histogram Variabel Supervisi Akademik 99
Gambar 6 Histogram Variabel Gaya Kepemimpinan 101
Gambar 7 Histogram Variabel Kinerja Guru 106

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Alat Pengumpul Data

Lampiran 2 Uji Validitas Realibilitas

Lampiran 3 Data Penelitian

Lampiran 4 Kartu Konsultasi

Lampiran 5 Surat Izin Pra Survay / Reseach dari IAIN Metro

Lampiran 6 Surat Balasan Reseach ,

Lampiran 7 Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan penting dalam kehidupan bahkan suatu negara dipandang maju bila rakyatnya berpendidikan tinggi begitu pula sebaliknya.Pendidikan pada hakikatnya adalah usaha sadar yang dilakukan secara terencana untuk mencapai tujuan pendidikan yaitu menjadi manusia yang seutuhnya (Jasmani maupun rohaninya). Hal tersebut dipertegas lagi dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 Bab 1 pasal satu berbunyi " Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujuhkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan."[2]Adapun tujuan pendidikan Nasional adalah sebagaimana tercantum dalam pasal 3 Undang-Undang nomor 20 Tahun 2003 bahwa Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap,kreatif mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.[3] Untuk mewujudkan tujuan Pendidikan sebagaimana yang dicanangkan oleh Pemerintah Indonesia ada banyak faktor yang menentukan salah satu faktor yang berperan menentukan keberhasilan pendidikan adalah

---

[2]*Himpunan Perundang-undangan RI Tentang SISDIKNAS,* (Bandung : Nuansa Aulia, 2010) h. 3

[3]*Ibid. h.4*

guru. Gurulah yang berada digarda terdepan dalam menentukan kualitas pendidikan di suatu bangsa. Di tangan gurulah diharapkan muncul peserta-peserta didik yang berkualitas baik secara akademis maupun non akademis begitu pula aspek spiritual dan sosial emosionalnya. Oleh karena itu guru yang memiliki dedikasi dan kinerja yang tinggi sangat diperlukan dalam mewujudkan tujuan pendidikan sesuai amanat Undang -Undang.

Untuk mewujudkan kinerja guru yang tinggi Pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.[4] Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain gaya kepemimpinan kepala sekolah/ Madrasah dan sistem yang belaku dalam satuan pendidikan dalam hal ini sekolah / madrasah.Kepemimpinan kepala sekolah yang baik adalah mampu mengelola semua sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan baik dari sisi pembelajaran maupun pengembangann sumber daya manusia.[5] Hal ini senada dengan yang penulis baca, menurut Martinus Yamin dan Maisah, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

---

[4] *UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Bina Darma 2006), h. 5

[5] Soebagio Atmodiwirio, *Menejemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta : Ardadizyz Jaya, 2005), h. 162

1. Faktor Personal /Individual
   Meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu seperti guru

2. Faktor Kepemimpinan
   Meliputi aspek kualitas manajer dan tiem leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru

3. Faktor Tim
   Meliputi kualitas dukungan dan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim

4. Faktor Sistem
   Meliputi system kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur organisasi (sekolah)

5. Faktor kontekstual (Situasional) meliputi tekanan dari perubahan lingkungan eksternal dan internal. [6]

Dari kutipan di atas menunjukkkan bahwa pengaruh pimpinan dalam hal ini kepala madrasah signifikan terhadap kinerja guru. Kepala sekolah /madrasah adalah seorang guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah /madrasah untuk memimpin sekolah. Seorang kepala sekolah /madrasah dituntut untuk mampu mengaplikasikan konsep-konsep pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu kepala sekolah harus mampu beradaptasi pada perubahan-perubahan sosial, ekonomi dan teknologi serta kebijakan yang terkait dengan undang-undang tentang pendidikan sehingga menghasilkan generasi-generasi yang siap menghadapi beberapa kemungkinan akibat terjadinya perubahan diera globalisasi.

---

[6] www.E.Joernal. Com. Menurut Martinus Yamin dan Maisah, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru* (2010)

> Paradigma pendidikan memberikan kewenangan yang luas kepada kepala sekolah dalam mengembangkan berbagai potensinya, hal tersebut memerlukan adanya peningkatan kemampuan kepala sekolah dalam berbagai aspek manajerialnya, agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang diemban sekolahnya.Karena kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.[7]

Dari waktu ke waktu tuntutan sekolah makin meningkat kepala sekolah/madrasah selaku pimpinan di sekolah tidak bisa hanya pasif terhadap perubahan tetapi kepala sekolah /madrasah harus proaktiv terhadap perubahan untuk meningkatkan kualitas akademik dan non akademik siswa pada satuan pendidikan yang dipimpinannya.Untuk menghasilkan lulusan-lulusan yang berkualitas seutuhnya, maka tidak terlepas dari peran guru.Guru yang berhubungan langsung dengan para peserta didiknya sangat menentukan bagi keberhasilan pendidikan hal ini sebagaimana yang diungkapkan Abdus Salam bahwa "Tenaga pendidikan, terutama guru merupakan jiwa dari sekolah."[8]Karena kunci keberhasilan pendidikan terletak pada kualitas guru.

Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, guru masih berada dalam pengelolaan yang lebih bersifat birokratis-administratif yang kurang berlandaskan paradigma pendidikan.dari aspek unsur dan prosesnya, masih dirasakan terdapat kekurang terpaduan antara system pendidikan, rekrutmen,pengangkatan, penempatan, supervisa dan pembinaan guru. Masih dirasakan belum terdapat keseimbangan dan kesinambungan antara kebutuhan dan pembinaan. Pembinaan dan supervise dalam jabatan guru

---

[7] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks menyukseskan MBS dan KBK* (Bandung,: Remaja Rosda Karya, 2005), h. 24

[8] Abdussalam, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan* (Jogjakarta ; Pustaka Pelajar, 2014), h. 28

belum mendukung terwujudnya pengembangan dan profesi guru secara profesional.

Sekolah yang menerapkan manajemen mutu harus menyadari tentang hal ini. Oleh karena itu pengelolaan tenaga kependidikan, mulai dari kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kerja, hubungan kerja, hingga sampai pada imbal jasa, merupakan garapan penting bagi seorang manajer pendidikan. Mengingat peran guru sangat besar dalam proses pendidikan, kepala sekolah sebagai atasan langsung dituntut memiliki kapasitas utama sebagai : "*educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator"* . [9]Sementara itu guru memiliki tugas utama (1) membuat program pembelajaran, (2) melaksanakan program pembelajaran, (3) melaksanakan evaluasi, (4) melaksanakan analisis hasil belajar siswa, (5) melaksanakan remedial dan pengayaan. Realitasnya tidak semua guru mampu melaksanakan tugas utama tersebut dengan baik. Banyak factor yang mempengaruhinya salah satunya supervise akademik kepala sekolah terhadap guru-gurunya.

Bila melihat rangkaian tugas dan tanggung jawab kepala sekolah/ madrasah, menununjukkan sangat dominan dalam meningkatkan kualitas hasil belajar pada sekolah/ madrasah yang dipimpinannya. Kualitas sekolah/ madrasah sebagian besar tertumpu pada pimpinan sekolah/madrasah. Karenanya kepala sekolah/madrasah dituntut untuk menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dalam hal ini gaya memimpin yang berpengaruh

---

[9] Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesioanl*, (Badung, Pustaka Setia 2017), h. 83

dalam mewujudkan kinerja guru yang optimal sehingga berdampak pada kualitas pembelajaran peserta didik. Kepemimpinan di sekolah dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam formal khususnya madrasah yang berkualitas dan efektif sangat dibutuhkan, untuk bisa bertahan dan tetap eksis di sisi lembaga pendidikan-pendidikan lain apalagi dengan adanya perbedaan perlakuan dari pihak pihak yang memiliki wewenang baik dari anggaran maupun kebijakan dibidang pendidikan. Begitu besarnya peranan kepemimpinan sehingga dikatakan bahwa sukses tidaknya program peningkatan mutu pendidikan di sekolah/ madrasah sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Keberhasilan seorang kepala sekolah/madrasah dalam melaksanakan tugas-tugasnya tidak hanya ditentukan pada gaya kepemimpinannya semata, tetapi juga tindakan supervise terhadap para guru sebagai control terhadaap guru agar dapat diketahui sejauhmana guru mengembangkan profesinya sehingga bisa bekerja secara profesional. Hal ini sesuai dengan kutipan berikut ini : "Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu pendidik dan tenaga kependidikan mengembangkan kemampuannya dalam mengelola prosess pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Supervisi akademik bukan penilaian unjuk kerja pendidik melainkan membantu pendidik mengembangkan kemampuan profesionalismenya.[10]

[10] Permendikbud RI No. 143 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka kreditnya.

Fenomena yang terjadi di masyarakat khususnya di Lampung Timur sebenarnya animo dari masyarakat untuk menyekolahkan putra- putrinya di Madrasah Ibtidaiyah makin tahun makin menunjukkan peningkatan yang signifikan hal ini dibuktikan dengan meningkatnya jumlah murid Madrasah Ibtidaiyah. Hal ini terjadi di Kec.Way Jepara dan Purbolinggo yang merupakan centra Pendidikan di Lampung Timur.Namun realitas ini tidak berbanding lurus dengan yang terjadi di tingkat satuan pendidikan Madrasah Ibtidaiyah. Menurut pengamatan penulis bahwa guru-guru Madrasah Ibtidaiyah sebenarnya memiliki etos kerja yang luar biasa tetapi kurang didukung oleh system yang ada di tingkat Madrasah, Kepala sekolah terkesan kurang peduli dengan kinerja guru-gurunya, hal ini terbukti manakala guru sudah bekerja keras untuk berjuang membimbing muridnya untuk mengikuti lomba tahunan yang diadakan di tingkat Kabupaten dan peserta didiknya bisa berhasil memperoleh kejuaraan dari pihak kepala sekolah tidak ada perhatian dalam bentuk *reword*/ penghargaan baik kepada gurunya maupun muridnya, sehingga kejadian ini melemahkan semangat juang dari pihak guru dan murid dalam perlombaan. Disisi lain hal demikian terjadi puladi Kec. Melinting ada guru di Madrasah Ibtidaiyah yang mempunyai potensi yang bagus dan bisa berkembang menjadi lebih bagus, tetapi tidak berbanding lurus dengan kompetensi yang dimiliki oleh kepala Madrasah sehingga hal demikian membuat guru-guru yang potensial tidak bisa berkembang maksimal yang akhirnya berpengaruh pada kualitas out put peserta didik di lembaga tersebut. Ini terjadi karena kepala Madrasah selaku pimpinan menduduki jabatan hanya

karena kecenderungan pihak yayasan bukan karena kualitasnya. Hal tersebut mengakibatkan tugas-tugas selaku motivator dan supervisor tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan. Yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas pendidikan di sekolah tersebut, karena iklim dan situasi di sekolah yang kurang kondusif.

Terkait dengan keharusan kepala sekolah/ madrasah melakukan supervisi terhadap guru-guru yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya Pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 23 tahun 2013 tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM) sebagaimana tertera pada indicator 24 " Kepala sekolah melakukan supervisi kelas dan melakukan umpan balik kepada guru dua kali dalam setiap semester.[11] Bila merujuk pada Permendikbud tersebut realitas di lapangan hanya sebagian kecil kepala Sekolah / Madrasah yang melakukan supervisi akademik terhadap dewan gurunya. Hal ini berdasarkan pengalaman penulis pada saat mendapat tugas sebagai *surveyer* SPM (Standar Pelayanan Minimal) tingkat Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah di beberapa Kecamatan di Kabupaten Lampung Timur.

Berdasarkan fenomena tersebut penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang : " Pengaruh gaya kepemimpinan dan Supervisi akademik Kepala Madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Lampung Timur ".

---

[11] *Modul Sosialisasi SPM Dikdas,* (Dijen Dikdas Kemendikbud, 2015), h. 41

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Guru Madrasah Ibtidaiyah di Lampung Timur sebagian besar adalah guru tetap yayasan
2. Jumlah guru yang bersertifikat tidak sebanding dengan jumlah guru yang ada
3. Sebagian besar guru Madrasah Ibtidaiyah mengajar dibeberapa tempat sehingga kurang efektif dalam melaksanakan tugasnya
4. Guru membuat perangkat pembelajaran hanya untuk melengkapi persyaratan pada saat pemberkasan
5. Sebagian besar guru membuat perangkat pembelajaran dengan copi paste tanpa menyesuaikan dengan kondisi Madrasah
6. Guru Madrasah memiliki semangat kerja yang baik tetapi tidak didukung oleh system yang baik
7. Banyak Madrasah Ibtidaiyah di Lampung Timur belum memenuhi Standar Pelayanan Minimal (SPM)
8. Kepala Madrasah dipilih berdasarkan kecenderungan bukan berdasarkan kecakapan yang dimilikinya
9. Kepala Madrasah menjabat tidak ada preodesasinya, sehingga iklim di Madrasah stagnan tidak dinamis

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian yang berjudul " Pengaruh gaya kepemimpinan dan Supervisi kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Lampung Timur " Penulis batasi bahwa :

1. Sifat dan jenis penelitian : Penelitian lapangan dan Kuantitatif
2. Obyek penelitian : Manajemen Kepala Madrasah (Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik)
3. Subyek Penelitian : Kepala dan Guru Madrasah Ibtidaiyah swasta bersertifikasi
4. Lokasi Penelitian : Lampung Timur
5. Tahun Penelitian : Tahun Pelajaran 2018/2019

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian yang telah diungkapkan pada latar belakang, maka dapat penulis rumuskan permasalahan pokok sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja guru Madraasah Ibtidaiyah di Lampung Timur ?.
2. Apakah ada pengaruh supervise akademik kepala Madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Lampung Timur ?
3. Aapakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan supervise akademik kepala Madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Lampung Timur?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui :

1. Adanya pengaruh gaya kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Lampung Timur
2. Adanya pengaruh supervise akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah Ibtidaiyah di Lampung Timur
3. Adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dan supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah ibtidaiyah di lampung Timur.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat secara teoritis.

   Penulis berharap bahwa penelitian ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bagi penelitian pendidikan dilingkungan fakultas tarbiyah IAIN Metro.

b. Manfaat secara praktis

   1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan menambah wawasan,pengalaman dan pengetahuan penulis.
   2. Bagi lembaga pendidikan khususnya Madrasah Ibtidaiyah Se-Lampung Timur, penelitian ini diharapkan memberi kontribusi positive bagi kepala Madrasah guru dan tenaga kependidikan lainya

3. Bagi yayasan-yayasan yang bergerak di pendidikan khususnya Madrasah Ibtidaiyah penelitian ini mudah-mudahan bisa berkonstribusi dalam mewujudkan lembaga pendidikan madrasah yang baik.
4. Bagi isntansi terkait khususnya kementerian Agama yang membidangi masalah pendidikan (Kasi Madrasah) mudah-mudahan hasil penelitian ini bisa dijadikan rujukan dalam mengambil kebijakan yang terkait dengan pendidikan di Madrasah.
5. Bagi Almamater, mudah-mudahan kerja keras penulis bermanfaat menjadi tambahan sumber bacaan di perpustakaan serta menjadi bagian dari literatur yang ada dan menjadi referensi untuk para peneliti selanjutnya.

G. Penelitian yang relevan

Penelitian tentang supervisi atau kepengawasan dan kepemimpinan di sekolah sudah banyak dilakukan oleh para mahasiswa di berbagai daerah dalam rangka untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperolehnya dan untuk menunaikan tugas akhir guna memperoleh gelar kesarjaan yang dikehendakinya. Di antara penelitian-penelitian yang yang membahas tentang pentingnya kepengawasan dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja guru adalah penelitian yang telah dilakukan beberapa mahasiswa berikut.

Penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah (2013) Mahasiswa Pasca Sarjana Sekolah tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro.

Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP swasta islam se Metro “.Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh posisif terhadap kinerja guru di SMP swasta Islam se Kota Metro. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 1.810, dan nilai ini lebih besar dari t tabel pada taraf signifikansi 5% yaitu, 1,70. Artinya dengan semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah akan berakibat semakin tinggi pula kinerja guru. (Istiqomah hal 141)

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Kamid (2013). Mahasiswa Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung penelitian dilakukan terhadap guru Agama Islam se Kabupaten Tulang Bawang Barat dengan judul “ Pengaaruh Supervisi Pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di SMP se Tulang Bawang Barat.Jenis penelitian kuantitatif, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi pengawas dengan kinerja guru, hasil pengujian diperoleh hasil hitung 2,111 dengan taraf signifikansi 5%. Menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara supervisi pengawas dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. (Abstraksi)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Abdul Wahab (2017) mahasiswa pasca sarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, dengan judul “ Pengaruh supervisi pengawas dan kepemimpinan kepala sekolah terhadaap prestasi belajar siswa SMAN se Kabupaten Pesisir Barat” dari penelitian

tersebut menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi belajar siswa SMAN se Kabupaten Pesisir Barat dengan analistik statistic C =0,958. Yang menunjukkan ada korelasi yang sangat tinggi.

Ketiga penelitian di atas setidaknya memberikan gambaran bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah secara rutin akan memberikan konstribusi positive bagi peningkatan kinerja guru. Dalam konteks supervise yang dilakukan kepala sekolah akan lebih efektif bila dilakukan secara terencana dan teratur. Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka patut diduga bahwa ada pengaruh yang signifikan antara supervise kepala sekoah dan gaya kepemimpinan baik secara terpisah maupun bersama-sama terhadap kinerja guru, karena itulah penulis akan mengkaji secara lebih mendalam pengaruh supervise dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru Madrasah IbtidaiyahSwastadi Lampung Timur.

BAB II

LANDASAN TEORITIK

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Telaah kinerja guru, disini diawali dengan perumusan istilah "kinerja " yang dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai "suatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja"[12] Sementara itu Prawiro Sentono memberikan pengertian kinerja sebagai berikut : "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing- masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.[13]

Guru sebagai subyek pendidikan memiliki pola tersendiri. Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.[14]

---

[12] Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta ; Balai Pustaka, 2001), h. 570
[13] Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: PBFE, 1999), h. 2
[14]Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*.Istilah *performance* diindonesiakan sebagai performa.[15] Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu kemampuan atau hasil yang dicapai seorang guru atau sekelompok guru pada waktu satu periode dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan agar tercapainya suatu tujuan.

2. Indikator Kinerja Guru

"Secara umum guru adalah pendidik dan pengajar untuk pendidikan anak pada jalur sekolah atau pendidikan formal,baik pada pendidikan usia dini, dasar, dan menengah. Guru-guru ini harus memiliki kualifikasi formal.Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan hal yang baru dapat dianggap sebagai guru. Beberapa istilah yang juga menggambarkan peran guru antara lain Dosen, Mentor, Tentor dan Tutor"[16] Hal ini sejalan pula dengan pendapat lain bahwa "Pendidik atau di Indonesia lebih dikenal dengan pengajar, adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik. Pendidik mempunyai sebutan lain sesuai kekhususannya yaitu: Guru Dosen Konselor Pamong belajar (contoh SMP

[15] Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja* .,h. 2

[16] Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Tugas Guru dalam pembelajaran* , (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2016) h. 1

Terbuka), Widyaswara, Tutor, Instruktur, Fasilitator, Ustadz, dan sebutan lainnya”[17]

Masalah pendidikan dengan guru adalah merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dilepaskan, karena guru memegang peranan penting keberhasilan pendidikan sehingga guru selalu mendapat perhatian khusus dari banyak pihak. Begitu pula sebagaimana yang diungkapkan oleh Oemar Hamalik : “Guru mengemban tugas-tugas sosial kultural yang berfungsi mempersiapkan generasi muda, sesuai dengan cita-cita bangsa.” [18]Berdasarkan pendapat tersebut tugas dan tanggung jawab guru tidaklah ringan bahkan menentukan tinggi rendahnya kualitas suatu bangsa. Lebih lanjut Oemar Hamalik menyatakan “Masalah guru adalah masalah penting.Penting oleh sebab mutu guru turut menentukan mutu pendidikan.Sedangkan mutu pendidikan akan menentukan mutu generasi muda, sebagai calon warga negara dan masyarakat”.[19]Berhubungan dengan profesi guru, ada satu pedoman yang dapat dijadikan kriteria standar kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, untuk itu deskripsi pekerjaan hendaknya di uraikan secara jelas, sehingga setiap guru mengetahui tugas, tanggung jawab dan standar prestasi yang harus dicapainya. Dalam kaitan ini, kinerja guru mencakup tiga aspek :

---

[17] Abdussalam, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*, (Jogjakarta Pustaka Pelajar, 2014), h. 27-28

[18] Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta, Bumi Aksara, 2010, h. 19

[19] Ibid, h. 19

a. Kemampuan profesional dalam proses belajar mengajar

b. Kemampuan sosial dalam proses belajar mengajar dan

c. Kemampuan pribadi dalam proses belajar mengajar [20]

Dalam hubungan ini, HE. Mulyasa, mengungkapkan bahwa dalam Instrumen Uji Kompetensi Guru,"mencakup14 kompetensi sebagai beikut:

a. Pedagogik
    1. Mengenal karakteristik peserta didik
    2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
    3. Pengembangan kurikulum
    4. Kegiatan belajar yang mendidik
    5. Pengembangan potensi peserta didik
    6. Komunikasi dengan peserta didik
    7. Penilaian dan evaluasi

b. Kepribadian
    1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan Kebudayaan nasional.
    2. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.
    3. Etos kerja tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.

c. Sosial
    1. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif
    2. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua

[20] Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan,* (Jakarta PT. Gunung Agung, 1996) h. 43

peserta didik dan masyarakat.

d. Profesional

1. Penguasaan Materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif (hasil penilaian kinerja guru)" [21]

Dalam terminologi yang berlaku umum seperti yang di kutip oleh Hamzah B. Uno, istilah kompentensi berasal dari kata competence. Dalam hal ini menurut Fullan Bahwa :

"*Competence is board capacities as fully human attribute, competence is supposed to include all qualities of personalaffectiveness that are rerequired in the workplace, it is certain that we have here avery diverseset of qualities indeed : attitudes, motives, intersests, personal attunements of all kinds, perceptiveness, receptivity,opennes, creativity, sosial skill generally, interpersonal maturity, kind of personal identification etc. As well as knowledge, understandings, action and skills"*[22]

Inti pengertian kompetensi menurut Fullan tersebut, lebih cenderung pada hal yang dapat dilakukan seseorang atau masyarakat, dari pada hal yang mereka ketahui. Dalam Islam mengenai tugas guru lebih dalam dan luas tidak hanya menjadi agen pembelajaran yang mentransfer pengetahuan kepada peserta didik saja tetapi lebih luas lagi bagaimana menanamkan nilai – nilai keimanan dan dan budi pekerti dalam pribadi peserta didik sebagaimana Sabda Rasulululllah :

---

[21]HE. Mulyasa, Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru,(Bandung, PT Remaja Rosda, 2013), h. 26-27

[22] M. Fullan, *The future of educational Change, The meaning of education change* (Ontario: OISE Press), h. 288

Sesungguhnya orang yang paling baik diantara kamu adalah orang yang paling mulia akhlaknya (HR. Muttafaq Alaih) [23]

Berdasarkan hadist di atas tugas guru yang paling besar bagaimana akhlak atau perilaku peserta didiknya memiliki akhlak yang mulia. Tentunya harus diawali dulu bagaimana akhlak gurunya terlebih dahulu, karena gurulah sebagai agen pembelajaran dan agen perubahan tingkah laku peserta didiknya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan cerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor ekstenal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.Beberapa factor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain :

a. Kepribadian dan Dedikasi

Setiap guru memiliki kepribadian masing-masing sesuai dengan ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seseorang guru dengan guru lainnya. Kepribadian guru adalah suatu masalah *abstrak,* yang hanya dapat di lihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan. Namun demikian secara umum bahwa

[23] Imam Annawawi, *Terjemah Riyadushalihin,* (Jakarta, Bening Publishing, 2005), h. 21

guru memiliki tanggung jawab untuk membawa para siswanya pada perubahan yang positif. Kepribadian dan dedikasi itu akan muncul jika kematangan jasmani dan rohaninya sudah cukup, selanjutnya di sebut dewasa. Hal ini sejalan dengan ungkapan Sardiman bahwa " … Kematangan atau kedewasaan dalam arti rohani mungkin sangat bervariasi atau berbeda-beda antara masyarakat atau bangsa yang satu dengan masyarakat lainnya. Hal ini karena dipengaruhi oleh sikap tingkah laku dan budaya masyarakat yang bersangkutan.[24]

Berdasarkan kutipan diatas, bahwa kematangan dan kedewasaan merupakan ciri yang harus ada pada guru tersebut, dimana akan berpengaruh terhadap kepribadian dan dedikasi sebagai seorang guru.

b. Pengembangan Profesi

Harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang didukung oleh praktisi profesi yang dapat dijamin mutunya. Begitu juga seorang guru agar hal ini terwujud,maka seorang guru harus mampu dan dapat mengembankan profesinya. Adapun pengembangan profesi guru ada enam langkah sebagaimana kutipan berikut ini. "Ada enam langkah pokok untuk mengembangkan guru sebagai profesi, yaitu pengembangan sistem penjamin mutu guru, pembenahan manajemen guru, pembenahan sistem renumerasi guru, pengembangan pola

[24] Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, (* Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2016) h.129

pendidikan profesi guru,pengembangan organisasi profesi guru dan perumusan kode etik guru sebagai profesi. [25]

c. Kemampuan Mengajar

Pendidik tentu saja bukan hanya orang tua (ayah dan ibu) saja, sebab satu dan lain hal karna keterbatasan akademik, waktu karna sibuk bekerja, pengalaman dan lain hal, maka orang tua perlu adanya pendidik pendamping. Hal ini sejalan dengan pernyataan bahwa "Pendidik Pendamping yang bersedia menerima tanggung jawab dalam pendidikan anak ini di lingkungan pendidikan dasar biasanya di panggil dengan sebutan guru, sedangkan pendidik untuk pendidikan tinggi disebut dosen."[26] Dalam hubungan ini, guru harus memiliki kemampuan mengajar dan memiliki kualifikasi akademik sebagaimana yang di amanhkan dalam Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, sebagaimana yang tertuang dalam pasal 8 bahwa" Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani,serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan Pendidikan Nasional." [27]

d. Antar Hubungan dan komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, manusia dapat saling berhubungan satu dengan yang lain dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat kerja, di pasar, dalam masyarakat

---

[25] Hamdani Hamid, Pengembangan sistem Pendidikan di Indonesia, (Bandung, Pustaka Setia, 2013), h. 108

[26] Helmawati, Pendidik sebagai Model, (Bandung, PT Remaja Rosda Karya, 2016) h. 3

[27] Undang-undang RI. No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Jakarta, BP. Bina Darma, 2006), h. 9

atau di mana saja manusia berada, tidak ada manusia yang tidak terlibat dalam komunikasi. Hal ini sejalan dengan WS.Winkel bahwa " Di mana saja sejumlah orang hidup bersama atau bekerja sama, disitu akan terbentuk berbagai jaringan hubungan sosial, misalnya dalam kehidupan masyarakat, dalam keluarga dan juga di sekolah. Jaringan hubungan sosial itu akan menampakkan diri dalam struktur hubungan sosial".[28]

e. Hubungan dengan Masyarakat

Sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya, sebaliknya masyarakatpun tidak dapat dipisahkan dari sekolah sebab keduanya memiliki kepentingan, sekolah merupakan lembaga formal yang diserahi mandat untuk mendidik, melatih, dan membimbing generasi muda bagi peranannya di masa depan, sementara masyarakat merupakan pengguna jasa pendidikan itu.

f. Kedisiplinan

Target minimal adalah dalam pembelajaran,merupakan hasil yang paling kecil menurut ukuran yang telah ditentukan oleh guru. Untuk mencapai target tersebut maka guru harus memiliki kedisiplinan dalam mendidik secara konprehensif. Berkaitan dengan hal ini Slameto mengatakan bahwa "Kedisiplinan sekolah erat hubungannya dengan kerajinan siswa dalam sekolah dan juga dalam belajar. Kedisiplinan sekolah mencakup kedisiplinan guru, dalam mengajar dengan melaksanakan tata tertib, kedisiplinan pegawai / karyawan dalam

---

[28] W.S. Winkel , *Psikologi Pengajaran,* (Yogyakarta, Media Abadi, , 2015) , Cetakan ke 16, h. 235

pekerjaan adminstrasi dan kebersihan /keteraturan kelas, gedung sekolah, halaman dan lain-lain. Kedisiplinan kepala sekolah dalam mengelola seluruh staf beserta siswa-siswanya, dan kedisiplinan tim BP dalam pelayanannya kepada siswa. [29]

g. Kesejaahteraan

Faktor Kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru dalam neningkatkan kualitasnya, sebab semakin sejahtera seseorang, semakin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Peningkatan kesejahteraan berkaitan erat dengan insentif yang diberikan pada guru insentif dibatasi sebagai imbalan pada motivasi individu, pekerja menerima insentif dari organisasi sebagai pengganti, karena dia anggota yang produktif. Dengan kata lain insentif adalah upah atau hukuman yang diberikan sebagai pengganti konstribusi individu pada organisasi.

h. Iklim Kerja

Sekolah merupakan sustu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk suatu kesatuan yang utuh.Di dalam sekolah terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari kelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu manapun dengan lingkungannya.

---

[29] Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang mempengaruhi*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2015), h. 67

Iklim sekolah memegang peran penting, sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan di sekolah tersebut. Iklim itu menggambarkan kebudayaan, tradisi-tradisi dan cara bertindak personalia yang ada di sekolah itu khususnya kalangan guru-guru. Iklim ialah keseluruhan sikap guru-guru di sekolah terutama yang berhubungan dengan kesehatan dan kepuasan mereka.

4. Langkah-langkah peningkatan kinerja Guru

Pada dasarnya setiap lembaga perlu melakukan perbaikan kinerja terlebih lagi lembaga pendidikan dituntut untuk selalu melakukan perubahan dari waktu ke waktu agar kualitas out putnya sesuai yang dikehendaki seiring dengan perubahan zaman. Demikian pula yang dikemukakan dalam Manajemen Kinerja " Setiap organisasi berkewajiban meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik berupa peningkatan pengetahuan,keterampilan, maupun pengembangan sikap dan perilaku produktifnya"[30].

Dari penjelasan di atas bahwa perbaikan kinerja guru itu mutlak diperlukan agar peningkatan kinerja guru mengalami peningkatan sebagaimana pendapat berikut " Pada hakikatnya, perbaikan kinerja merupakan proses transformasi kondisi kinerja saat ini menuju pada keadaan kondisi kinerja yang lebih baik yang akan datang." [31]Dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak ada tujuh langkah yang dapat dilakukan seagai berikut :

a. Mengetahui kekurangan dalam kinerja

[30] Wibowo, Menejemen Kinerja,(Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007) ,h. 279
[31] Ibid, h. 286

b. Mengenali kekurangan dan tingkat keseriusan
c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin memjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri
d. Mengembangkan rencana tindakan tersebut
e. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah serasi atau belum
f. Mulai dari awal apabila perlu. [32]

Dari rangkaian kegiatan peningkatan kinerja ini,diharapkan dapat memperoleh hal sangat berguna bagi pegawai atau karyawan (guru).

Berdasarkan uraian tentang kinerja guru tersebut di atas, maka yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya dalam memperoleh hasil atau prestasi yang memuaskan guna tercapainya tujuan pendidikan secara Nasional yang tercantum dalam UU Sisdiknas dan Visi dan misi satuan pendidikan dalam hal ini adalah visi dan misi Madrasah..

Kinerja guru dalam penelitian ini dapat diukur berdasarkan empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesinal.

5. Penilaian Kinerja Guru

Untuk mengukur sukses atau tidaknya program yang dilaksanakan maka diperlukan adanya penilaian dan evaluasi secara sistematis. Hal ini senada dengan yang diungkapkan Wibowo. “bahwa evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh oleh organisasi, tim atau individu. Evaluasi akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan

[32] A.A. Anwar prabu Mangku Negara, *Evaluasi kinerja SDM,* (Bandung, PT. Refika Aditama, 2006), Cet-II, h. 11-12

dan proses pelaksanaan kinerja".[33]Dalam kaitan ini, Roger Bellows dalam (manulang, 2001) mengatakan bahwa Penilaian prestasi pegawai dikenal dengam istilah *" Performace rating, performance appraisal, personnel assessment, employee evaluation , merit rating , efficienty rating, service rating* [34]

Sementara Schuler dan Jackson menyebutkan bahwa penilaian kinerja suatu sistem formal dan struktur yang terukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengam pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran..Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan atau organisasi dan seberapa banyak masyarakat memperoleh manfaat.[35]

Sumber lain menyatakan bahwa *perfomancea* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika yang berlaku.[36]

Dalam hal ini Suraji menambahkan bahwa "Penilaian kerja yang baik adalah penilaian yang dapat mengukur apa yang harus diukur. Untuk mencapai tujuan ini penilaian kerja harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, mempunyai standar dan menggunakan ukuran yang

---

[33] Opcit, Wibowo, h. 261

[34] Manulang dan manulang , Marilot, AMH, *Menejemen personalia* (Jogjakarta, Gajah Mada University Press, 2001), h. 33

[35] Schuler, Randall.S dan Jackson, E Susan, *Menejemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, PT Gunung Agung)

[36] Suraji, *Menejemen Kepegawaian Negara* , (Jakarta Lemabaga Administrasi Negara, 2009) Cetakan ke 4, h. 38

dapat diandalkan. Penilaian kerja juga dapat digunakan sebagai sarana perbaikan pekerjaan, penyusunan kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan karir. Selanjutnya langkah-langkah dalam penilaian kinerja adalah : Mendefinisikan pekerjaan, Menilai kinerja dan umpan balik. Mendifinisikan pekerjaan berarti memastikan kesepakatan tentang tugas dan tanggung jawab pada jabatan tertentu. Terkait dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab guru, meliputi tugas sebagai pengajar, pembimbing, pendidik, pemimpin ilmiah, administrator dan tugas lain yang bebankannya.[37]

Sejalan dengan pengertian di atas, penilaian kerja dalam penilaian ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana tugas dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan dalam periodik tertentu. Menurut Robbins, yang dapat menilai kinerja adalah : (1) Atasan langsung, (2) Rekan kerja, (3) Evaluasi diri, (4) Bawahan langsung, (5) Pendekatan menyeluruh.[38]Masing-masing mempunyai kekurangan dan kelebihan. Banyak atasan merasa tidak memenuhi syarat untuk menilai bawahannya. Rekan kerja dapat terhambat karena prasangka berdasarkan persahabatan.Evaluasi diri mengalami penilaian yang besar-besaran dan prasangka kepentingan pribadi. Bawahan langsung merasa takut akan pembalasan atasan yang dinilai. Pendekatan menyeluruh membutuhkan waktu yang lama masing-masing memiliki kekurangan dan kelebihannya.

---

[37] Ibid, h. 40

[38] Stephen Robbins, *perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi* (Jakarta, PT Prenhalindo, 2000) h. 219

Dalam penelitian ini, penilaian kinerja guru dilakukan dengan penilaian silang dan atasan langsung dengan membandingkan kinerja tugas yang telah dilaksanakan dengan standar yang disepakati pada empat kompetensi yang harus dimiliki seorang guru, yang meliputi : Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Prifesional, Kompetensi Kepribadian dan kompetensi Sosial.

B. Gaya Kepemimpinan

5. Pengertian kepemimpin

Dalam setiap perkumpulan atau organisasi akan berhubungan dengan kepemimpinan. Istilah kepemimpinan merupakan terjemahan dari " *leadership* " yang berasal dari kata leader yang artinya pemimpin, ketua, kepala. [39] Banyak definisi kepemimpinan yang dikemukakanoleh para ahli sesuai dengan perspektif individu masing-masing dari aspek yang paling menarik dari berbagai fenomena kepemimpinan yang ada. Ada banyak definisi tentang kepemimpinan. Diatara definisi kepemimpinan yang dianggap cukup mewakili antara lain:

a. Kepemimpinan adalah seni atau kemampuan untuk mengkoordinasikan dan menggerakkan seseorang individu atau kelompok kearah pencapaian tujuan yang diharapkan. [40]

---

[39]Ach. Mohyi, teori dan prilaku organisasi (Malang, UMM Press, 1999), h. 75

[40] Ahmad Rohani HM dan Abu Ahmadi, *Pedoman penyelenggaraan administrasi Pendidikan di Sekolah,* (Jakarta : Bumi Aksara, 1991), h.87

b. Kepemimpinan adalah suatu proses guna mempengaruhi kegiatan kelompok supaya teratur dalam tugasnya dan usaha untuk merumuskan dan mencapai tujuan.[41]

c. Kepemimpinan adalah suatu aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar mau diarahkan untuk mencapai tujuan lembaga. [42]

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemempinan(*leadership*) adalah proses kegiatan seseorang yang memiliki seni atau kemampuan untuk mempengaruhi,mengkoordinasi, menggerakkan individu- individu tanpa dipaksa dari pihak manapun agar dapat bekerja sama secara teratur dalam upaya mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan atau dirumuskan.

Sedangkan kepemimpinan pendidikan yaitu proses kegiatan mempengaruhi, menggerakkan dan mengkoordinasikan individu-individu dalam lembaga pendidikan tertentu untuk mecapai tujuan yang telah dirumuskan.

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan merupakan hasil interaksi antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya dalam berbagai keadaan yang mempengaruhinya. Gaya kepemimpinan yang menggambarkan perilaku dalam interaksi tersebut, bila dihimpun berdasarkan kesamaan yang dominan, akan menghasilkan berbagai tipe kepemimpinan. Kesamaan yang dominan

---

[41]Ibid. h. 87

[42] Miftah Toha,*Kepemimpinan dalam Menejemen*,(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999),h. 5

tersebut merupakan kriteria utama setiap tipe kepemimpinan yang tetap terlihat meskipun kondisi yang mempengaruhi berubah-ubah, karena bersifat insidental. Dalam kondisi yang berbeda diperlukan analisis dan pemanfaatan setiap situasi yang dihadapi dan akan memberikan gambaran gaya kepemimpinan.Seperti yang kita ketahui, bahwa peranan pemimpin dalam suatu lembaga atau organisasi sangat penting, bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan lembaga atau organisasi yang telah ditetapkan. Istilah gaya kepemimpinan secara umum sama dengan cara mempergunakan di dalam mempengaruhi pengikutnya. [43]

Gaya (*style*) kepemimpinan ialah cara memimpin membawa diri sebagai pemimpin. Cara ini berlagak dan tampil menggunakan kekuasaanya. Pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya atau *style* hidupnya akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. [44]

Ada beberapa unsur yang tercakup yang tercakup dalam pengertian gaya kepemimpinan adalah :

a. Merupakan proses kegiatan yang dilakukan oleh seseorang kemampuan mempengaruhi orang lain atau bawahan untuk bertindak sesuai dengan keinginan yang menggerakkan dengan dilandasi kesadaran dan tanpa paksaan.

---

[43] Ibid, h. 51

[44] Kartini dan Kartono, *Pemimpin dan kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005) h. 34

b. Adanya upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang. Gaya Kepemimpinan secara teoritis dapat dibedakan menjadi tiga pola dasar kepemimpian, yang secara rinci masih dapat dijabarkan menjadi 8 (delapan) jenis gaya kepemimpinan.[45] Tiga pola dasar gaya kepemimpinan tersebut adalah :

a. Gaya mengutamakan pelaksanaan tugas. Dengan gaya ini diasumsikanbahwa tugas pemimpin adalah mendorong agar setiap anggota melaksanakantugas masing-masing secara maksimal.
b. Gaya Mengutamakan kerjasama. Dengan gaya ini pemimpinmengutamakan kerjasama, yang berarti mementingkan hubunganmanusiawi antara anggota lembaga.
c. Gaya Mengutamakan Hasil. Kepemimpinan dengan gaya ini yaitu mementingkan hasil yang dapat da harus dicapai setiap anggota lembaga dalam melaksanakan kerja atau kegiatan tertentu.

Tiga dasar gaya kepemimpinan diatas, dalam proses kepemimpinan secara operasional berlangsung serentak, akan tetapi selalu menunjukkan kecenderungan salah satu yang dominan. Akan tetapi salah satunya tidak menghilangkan pola yang lain, hingga posisinya sebagai penunjang. Dalam kondisi tersebut maka dapat dibedakan 8 (delapan) perilaku kepemimpinan :

a. Otokrasi (Autocrat) Perilaku kepemimpinan ini dengan ciri-ciri sebagai berikut :
   1) Mengutamakan pelaksanaan tugas
   2) Agar tugas-tugas dilaksanakan, control harus dilaksnakan secara ketat.Kesalahan harus dijatuhi sanksi atau hukuman agar tidak terjadi dalam pelaksnaan tugas berikutnya.
   3) Kurang memperhatikan hubungan manusiawi antara pemimpin dengan sesama orang yang dipimpin
   4) Kurang mempercayai dengan orang yang dipimpin

[45] Hadari Nawawi ,*Kepemimpinan Menurut Islam,* (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 1993}, halaman. 153

5) Pendapat dan saran dari anggota dinilai sebagai sikap menentang atau membangkang.
6) Orang yang dipimpin dalam merespon kepemimpinan ini cenderung terpecah-pecah dan membentuk kelompok-kelompok kecil.

b. Otokrasi yang disempurnakan (Benevolen Autocrat)

Ciri-ciri kepemimpinan tipe *Benevolen Autocrat* ini adalah sebagi berikut :

1) Berorientasi pada hasil
2) Memiliki kemampuan memberikan petunjuk dan intruksi dengan tegas
3) Ketat dalam menerapkan peraturan dan mengawasi pelaksnaannya.

c. Birokrat (Buereucrat)

Ciri-ciri Kepemimpinan tipe ini adalah sebagai berkut :

1) Bekerja sesuai dan mengikuti dengan ketat peraturan dan prosedur kerja yang sudah di tetapkan.
2) Taat pada perintah pemimpin yang lebih tinggi dan selalu mencari peraturan yang membenarkan dan mendukung ketaatan tersebut
3) Mengusahakan lingkungan dan situasi kerja sesuai aturan-aturan.
4) Gagasan-gagasan, inisiatif dan kreatifitas berorientasi pada pada cara bekerja.
5) Kurang menyukai orang luar dan masyarakat, karena pemimpin berkewajiban merahasiakan berbagai hal yang berkenaan dengan pekerjaannya.

d. Pelindung dan Penyelamat
e. Mengembangkan dan Memajukan Lembaga (Developer)
f. Pelaksana (eksekutif)
g. Kompromi (Compromiser)
h. Pembelot (Deserter) [46]

Secara teoritis, gaya kepemimpinan dibedakan menjadi tiga tipe utama (pokok) dalam kepemimpinan, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan ini mendasari diri dari kekuasaan dan pelaksanaan yang mutlak dipatuhi.Tipe ini menempatkan atau menunjukkan pada kekuasaan sekelompok kecil orang, yang bertindak sebagai penguasa. Pemimpin memandang dirinya lebih dalam segala

[46] *Ibid.* h. 154

hal , dibanding dengan pihak yang dipimpin, terutama kemampuannya yang dipandang lebih rendah. Maka dari itu pemimpin selain sebagai pengusa, selalu merasa dirinya sebagai orang yang paling mampu dan yang paling benar, sehingga tidak boleh dibantah.[47]

2. Gaya Kepemimpinan *Lassez Faire* (Bebas)

Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin tidak memimpin, dia hanya membiarkan sekelompoknya berbuat semaunya sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya.Semua pekerjaan dikerjakan oleh bawahannya, dan pemimpin dalam hal ini sebagai symbol atau lambang lembaga. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan kepada semua anggota dalam menetapkan keputusan dan melaksanakannya menurut kehendak masing-masing[48]

3. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpina seperti ini ditandai adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif.Kepemimpinan demokrtais cenderung bermoral tinggi dapat bekerjasama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.[49]

---

[47] Hadari Nawawi, Administrasi Pendidikan, (Jakarta: CV Haji Mas Agung, 1993) h. 93
[48] Ibid. h. 169
[49] Opcit, Abdussalam, h. 274

Sumber lain mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah “Pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.[50]

Berdasarkan kutipan di atas bahwa dalam gaya kepemimpinan ini, setiap kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, gagasan,pendapat, ide cerdas, minat dan perhatian dan lain-lain yang berbeda-beda antara individu, selalu dihargai dan disalurkan untuk kepentingan bersama.

Konsep gaya kepemimpinan demokratis ini sejalan dengan ajaran Islam yang sangat mengutamakan perilaku yang mampu membedakan antara yang haq dan yang bathil. Sesuai dengan Firman Allah dalam Surat Al-Baqarah : 42 yang berbunyi :

وَلَا تَلۡبِسُواْ ٱلۡحَقَّ بِٱلۡبَٰطِلِ وَتَكۡتُمُواْ ٱلۡحَقَّ وَأَنتُمۡ تَعۡلَمُونَ ٤٢

Artinya : dan janganlah kamu campur adukkan yang hak dengan yang bathil dan janganlah kamu sembunyikan yang hak itu[43], sedang kamu mengetahui.[51]

Dalam ayat lain disebutkan pentingnya seorang pemimpin untuk musyawarah sebagai cara dalam mengambil keputusan bersama, sebagaimana tercantum dalam Surat As Syura:38

---

[50] T. Hermaya, *Menejemen Edisi*, (Jakarta, PT Prinhallindo, 2005) h, 130

[51] Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya,* (CV. Penerbit J-ART, Bandung 2005), h. 42

وَٱلَّذِينَ ٱسۡتَجَابُواْ لِرَبِّهِمۡ وَأَقَامُواْ ٱلصَّلَوٰةَ وَأَمۡرُهُمۡ شُورَىٰ بَيۡنَهُمۡ وَمِمَّا رَزَقۡنَٰهُمۡ يُنفِقُونَ ٣٨

Artinya; orang-orang yang mematuhi seruan tuhan mereka, melaksanakan sholat(dengan sempurna), serta urusan mereka diputuskan dengan musyawarah antar mereka, dan mereka menafkahkan sebagian rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka " (QS. As Syura:38).

Lebih dipertegas lagi bagaimana seorang pemimpin dalam melakukan musyawarah dikemukan oleh Abdus Salam Dz, " Dan dalam melakukan musyawarah, terdapat beberapa sikap yang harus diperhatikan oleh semua anggota, terutama oleh seorang manajer atau pemimpin, musyawarah, sebagaimana diisyaratkan oleh QS. Al Imran/3:159. Sikap-sikap tersebut adalah:

1. Sikap lemah lembut
2. Kesediaan member maaf dan membuka lembaran baru
3. Memohon ampunan kepada Allah,dan
4. Kebulatan tekad untuk melaksanakan hasil musyawarah."[52]

Memimpin bukanlah pekerjaan yang mudah apalagi memimpin orang yang dewasa sebagaimana kepemimpinan kepala sekolah, di mana yang dipimpin dan yang memimpin terkadang antara usia dan latar belakang pendidikan tidak jauh berbeda. Sehingga memerlukan

[52] Opcit, Abdussalam Dz, h. 79

gaya kepemimpinan yang tepat meskipun terkadang tidak mutlah pada salah satu gaya kepemimpinan sebagaimana dijelaskan di atas.

Adapun gaya kepemimpinan berikut ciri-cirinya adalah sebagai berikut:

1. Ciri-ciri gaya kepemimpinan autokratis menurut Sukanto adalah:
   a. Semua kebijakan ditentukan oleh pemimpin
   b. teknik dan langkah-langkah kegiatannya didikte oleh atasan setiap waktu,sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkatan yang luas.
   c. Pemimpin membagi tugas kerja bagian dan kerja sama setiap anggota.
2. Ciri-ciri gaya kepemimpinan Laissez-Faire (Kendali Bebas)
   Menurut Handoko dan Reksohadiprodjo adalah :
   a. Pemimpin mengatur bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri.
   b. Pemimpin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum.
   c. bawahan dapat menentukan keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan dalam segala hal yang dianggap cocok.
3. Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis menurut Sukanto adalah ;
   a. semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
   b. Semua kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
   d. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagain tugas ditentukan oleh kelompok.[53]

Hadari Nawawi mengungkapkan bahwa ada gaya kepemimpinan pelengkap yaitu :

a. Gaya Kepemimpinan Kharismatis, yaitu kemampuan menggunakan keistimewaan atau kelebihan sifat kepribadian dalam mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain, sehingga suasana batin mengagumi dan mengagungkan pemimpin, sehingga bawahan

[53] Tatang S, *Supervisi Pendidikan,* (Bandung, Pustaka Setia, 2016), h. 25-26

atau anggota bersedia melakukan apa saja yang dikehendaki pemimpin.

b. Gaya Kepemimpinan Simbol gaya ini, pemimpin sekedar menjadi simbol atau perlambang dan tetap diakui sebagai pemimpin meskipun tidak menjalankan fungsi kepemimpinannya.

c. Gaya Kepemimpinan Pengayom, adalah seorang pemimpin selalu bersedia melakukan segala sesuatu untuk kepentingan orang banyak, khususnya anggota organisasinya

d. Gaya Kepemimpinan *Expert* (Ahli), ini merupakan seorang pemimpin yang mempunyai keterampilan atau keahlian dalam suatu bidang tertentu, menjalankan kepemimpinan di lingkunga lembaga yang bergerak dibidang tersebut.

e. Gaya Kepemimpinan Organisatoris dan Administrator, ini bekerja secara terencana, sistematis dan tertib, dengan memanfaatkan berbagai masukan dari orang lain, dari dalam dan luar lembaganya. Dalam menetapkaan keputusan-keputusan, pemimpin menyenangi musyawarah untuk mendapatkan bahan-bahan masukan.

f. Gaya Kepemimpinan *Agitator* (tekanan), ini dilakukan dengan memberikan tekanan-tekanan, mengadu domba, menimbulkan dan mempertajam perselisihan, memecah belah dan menghasut anggota lembaga, dengan maksud untuk memperoleh keuntungan bagi pimpinan dengan atau tanpa kelompoknya.[54]

---

[54]Op Cit, *Hadari Nawawi*, h. 99

3. Syarat-syarat Kepala Sekolah

Sudah diketahui bersama bahwa tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sangat kompleks dan besar.Maka tidak semua orang bisa menduduki jabatan sebagai kepala sekolah. Idealnya proses perekrutan kepala sekolah melaui proses obyektiv tidak mengedepankan faktor subyektif bahkan mencampur adukkan kepentingan-kepentingan lain.Kepala sekolah merupakan pemimpin yang mengatur dari seluruh rangkaian aktivitas lembaga tersebut.Dengan demikian pemimpin dimaksud harus memiliki syarat-syarat tertentu untuk mengelolanya. Menurut H. M. Daryanto " Di samping ijazah dan pengalaman kerja. Ada syarat lain yang tidak kurang pentingnya, yaitu persyaratan kepribadian dan kecakapan yang dimilikinya. Seorang kepala sekolah hendaknya memiliki kepribadian yang baik sesuai dengan kepemimpinan yang akan dipegangnya. Ia hendaknya memiliki sifat-sifat jujur, adil dan dapat dipercaya, suka menolong dan membantu guru dalam menjalankan tugas dan mengatasi kesulitan-kesulitan, bersifat supel dan ramah mempunyai sifat tegas dan konsekuen yang tidak kaku. Seorang Kepala Sekolah harus berjiwa nasional dan memiliki falsafah hidup yang sesuai dengan falsafah dan dasar Negara kita[55]. Lebih lengkap syarat-syarat kepala sekolah menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 13 tahun 2007 tentang standar kepala Sekolah / Madrasah harus memiliki lima dimensi kompetensi .

[55] Ibid, h. 92

1. Kompetensi Kepribadian
   a. berakhlak mulia. Mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan aakhlak mulia bagi komunitas di sekolah/ madrasah
   b. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin
   c. Memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai kepala sekolah/ madarasah
   d. Bersifat terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi
   e. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala Sekolah / Madrasah
   f. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pedidikan

2. Kompetensi Menejerial
   a. Menyusun perencanaan sekolah / madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan
   b. Mengembangakan organisasi sekolah / madrasah sesuai dengan kebutuhan.
   c. memimpin sekolah / madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah / madrasah secara optimal
   d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah / madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif
   e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah / madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik
   f. Mengelola guru dan staf dalaam rangka pendaya gunaan sumer daya manusia scara optimal
   g. Meengelola saranana dan prasarana sekolah / madrasah dalam rangka penayagunaan secara optimal
   h. Mengelola hubungan sekolah / madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajara, dan pembiayaan sekolah / madrasah
   i. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik
   j. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional
   k. Mengelola keuangan sekolah / madrasah seuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien.
   l. Mengelola ketata usahaan sekolah / Madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah / Madrasah.
   m. Mengelola Unit layanan khusus sekolah / madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah / Madrasah.
   n. Mengelola sistem Informasi sekolah / madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan
   o. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan menejemen sekolah / madrasah.

p. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaksnaan program kegiatan sekolah / madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

3.Kewirausahaan

a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah / Madrasah.
b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah / madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah / madrasah
d. Pantang menyerah dan selalu mencari slusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah / madrasah.
e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi / jasa sekolah / madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

4. Kompetensi Supervisi

a. Merencakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru
b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
c. Menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru

5. Konpetensi Sosial

a. Bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah / madrasah
b. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan
c. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain[56]

Selain itu, kepala Sekolah sebagai pemimpin Pendidikan harus memiliki kemampuan sebagai berikut :

1) Memahami administrasi Sekolah lebih banyak dari pada personil lainnya
2) Memiliki pandangan yang jitu dan tinggi terhadap masa depan guru dan berusaha memahami mereka.
3) Memiliki kemampuan mengajar lebih baik, membantu menganalisa dan memperbaiki serta meningkatkannya
4) Memahaami dan terampil memelihara Moral sekolah

[56] Op.Cit. *Himpunan Perundang-undangan RI Tentang SISDIKNAS*

5) Mengetahui bagaimana memberdayakan kemampuan keterampilan para anggota, staf dengan memanfaatkan orang-orang yang lebih tahu banyak tentang apa yang akan mereka lakukan. [57]

Dari uraian tentang syarat-syarat kepemimpinan pendidikan diutamakan orang yang mempunyai keahlian dan kemampuan.Keahlian dan jabatan merupakan syarat untuk kepemimpinan, termasuk juga pengalaman dan penguasaan pengetahuan yang diperlukan untuk menambah kecakapan. Bila syarat-syarat tersebut telah dimiliki oleh seorang pemimpin, maka ia akan bisa melaksanakanan kepemimpinannya dengan baik, oleh karena itu bagi setiap pemimpin pendidikan hendaknya berusaha memiliki syarat-syarat tersebut.

4. Fungsi dan peran Kepala Sekolah sebagai pemimpin

Kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi di sekolah maka pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh, bahkan sangat menentukan maju mundurnya sekolah / Madrasah. Oleh karena itu dalam pendidikan formal kepemimpinan kepala sekolah merupakaan jabataan yang strategis dalam mencapai tujuan pendidikaan.

Dalam sebuah lembaga, fungsi pemimpin adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberikan motivasi kerja, mengemudikan lembaga, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi atau pengawasan yang efisien, dan membawa

[57] Hendiyat Soetopo dan Westy Sumanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : Bina Aksara, 1985) h. 14

para pengikutnya kepada sasaran yang dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. [58]

Adapun fungsi kepala sekolah /Madrasah menurut Soewadji Lazaruth menjelaskan tiga fungsi kepala sekolah yaitu :

1. Kepala sekolah sebagai *Administrator* pendidikan berarti : untuk meningkatkan mutu sekolahnya seorang kepala sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolahnya misalnya gedung, perlengkapan atau peralatan lain-lain yang tercakup dalam bidang administrasi pendidikan.
2. Kepala sekolah berfungsi sebagai *Supervisor* pendidikan berarti usaha peningkatan mutu dapat pula dilakukan dengan cara peningkatan mutu guru-guru dan seluruh staf di sekolah misalnya melalui rapat-rapat, observasi kelas, perpustakaan dan lain sebagainya.
3. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan berarti peningkatan mutu akan berjalan dengan baik apabila guru bersifat terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi, suasana yang demikian ditentukan oleh bentuk dan sifat kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah.[59]

Selain ketiga fungsi Kepala Sekolah sebagai *Adminstrator* Pendidikan, *Supervisor* Pendidikan dan Pemimpin Pendidikan, dalam

---

[58] Kartini Kartono, *pemimpin dan kepemimpinan* (Yogyakarta : Raja Grafindo persada, 2005), halaman. 93

[59] Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan tanggung jawabnya*, (Yogyakarta Kanesius, 1994), h. 20

Keputusan Menteri Pendidikan Nasional (Mendiknas) nomor 162 tahun 2003 disebutkan bahwa tugas kepala sekolah sebagai EMASLEC. *(Edukator, Manager, Administrator, Supervisor, leader, entrepreneur,* dan *Climate creator.*

1. Pendidik (*Educator):* dalam melakukan fungsinya sebagai pendidik, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesional tenaga kependidikan di sekolahnya : menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching, moving class,* dan mengadakan program akselarasi *(acceleration)* bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.
2. Manajer *(Manager) sebagai manajer kepala sekolah harus memiliki strategi* yang mampu mengiplementasikan fungsi-fungsi manajemen dengan efektif dan efisien. Ada tiga keterampilan minimal yang harus dimiliki oleh kepala kepala sekolah harus mampu mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi personalia, administrasi sarana dan prasarana, administrasi sekolah sebagai manajer, yaitu keterampilan konseptual, kemanusiaan, yaitu teknis.
3. Pelaku administrasi *(Administrator)* kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi personalia, administrasi sarana dan prasarana, administrasi kearsipan, dan administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien.
4. Pengawas *(Supervisor)* tugas kepala sekolah sebagai supervisor adalah menyupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah; agar menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.
5. Pemimpin *(Leader)* kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.
6. Pengusaha *(Entrepreneur)* kepala sekolah sebagai entrepreneur harus mampu memiliki berbagai keahlian yang keahlian tersebut dapat diteruskan kepada orang-orang yang dipimpinannya.
7. Pencipta iklim *(Climator Maker)* kepala sekolah sebagai climator maker harus mampu menyusun berbagai rencana kerja, kemudian menuangkan dalam bentuk perangkat kerja yang dilaksanakan dalam

suasana yang kondusif akan membantu terwujudnya stabilitas kerja yang tinggi yang pada akhirnya pencapaian berbagai rencana kerja yang telah disusun sebelumnya menjadi lebih efektif dan efisien[60].

Bila mencermati beberapa pendapat di atas fungsi dan tugas kepala sekolah tidaklah ringan karena harus memiliki multi kemampuan yang kesemuanya menuntut untuk dilaaksanakaan sebagai pemimpin dalam satuan pendidikan. Begitu pula menurut Gross dalam Burhanudin, mengemukakan beberapa fungsi kepemimpinan antara lain menentukan tujuan, menjelaskan, melaksanakan, memilih cara yang tepat, memberikan dan mengkoordinasikan tugas, memotivasi, menciptakan kesetiaan, mewakili kelompok dan merangsang para anggota untuk bekerja. [61]

Dari penjelasan di atas yang harus digarisbawahi bahwa proses pemilihaan kepala sekolah memerlukan kecermatan tersendiri dan perhatian yang besar bagi pemangku kepentingan karena kunci keberhasilan satuan pendidikan sebagaian besar ditentukan oleh kepala sekolah.

Adapun fungsi kepala sekolah menurut Ngalim Purwanto bahwa kepala sekolah mempunyai sepuluh peranan:

1. Sebagai Pelaksana *(executive)* seorang pemimpin tidak boleh melaksanakan kehendak sendiri terhadap kelompoknya. Ia berusaha memenuhi kehendak dan kebutuhan kelompoknya, juga program atau rencana yang telah ditetapkan bersama.

---

[60]Ibid, h. 83-85

[61] Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan,* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), h. 65

2. Sebagai Perencana (*Planer*) sebagai kepala sekolah yang baik harus pandai membuat dan menyusun perencanaan sehingga segala sesuatu yang akan diperbuatnya bukan secara sembarangan saja, tetapi segala tindakan diperhitungkan dan bertujuan.
3. Sebagai seorang ahli *(Expert)* ia haruslah mempunyai keahlian terutama yang berhubungan dengan tugas jabatan kemampuan yang dipegangnya.
4. Mengawasi hubungan antara anggota-anggota kelompoknya *(Controler of internal relationship)* kepala sekolah harus menjaga jangan sampai terjadi perselisihan dan berusaha membangun hubungan yang harmonis terhadap kelompoknya.
5. Mewakili kelompoknya *(Group representative)* kepala sekolah harus menyadari bahwa baik buruknya tindakannya di luar kelompoknya mencerminkan baik buruk kelompok yang dipimpinnya.
6. Bertindak sebagai wasit dan penengah (*Arbitrator and Mediator)* dalam menyelesaikan perselisihan atau menerima pengaduan antara anggota-anggotanya ia harus bertundak tegas, tidak pilih kasih atau mementingkan salah satu anggotanya.
7. Bertindak sebagai pemberi ganjaran/ pujian dan hukuman. Ia harus membesarkan hati anggota-anggotan yang bekerja dan banyak sumbangan terhadap kelompoknya.

8. Sebagai pencipta/memiliki cita-cita *(Idiologist)* seorang pemimpin hendaknya mempunyai konsepsi yang baik dan *realistis* sehingga dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai garis yang tegas menuju ke arah yang dicita-citakan.
9. Pemegang tanggung jawab para anggota kelompoknya. Ia harus bertanggung jawab terhadap perbuatan-perbuatan anggota-anggotanya yang dilakukan atas nama kelompoknya.
10. Bertindak sebagai ayah *(Father figure)* tindakan pemimpin terhadap anak buah/ kelompoknya hendaknya mencerminkan tindakan seorang ayah terhadap anak buahnya. [62]

Kepala Sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan,meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.Dalam hal ini Wahjo Sumidjo mengemukakan bahwa Kepala Sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.[63]

Adapun tugas Kepala Sekolah sebagai *leader* antara lain :
1). Dapat dipercaya, jujur dan bertanggung jawab
2). Memahami kondisi guru, karyawan dan siswa
3). Mengembangkan visi dan misi sekolah
4). Mengambil keputusan urusan Intern dan ekstern sekolah
5). Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan sekolah

---

[62] Ngalim Purwanto, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, (Bandung, PT Remaja Rosda karya, 2002), h. 65

[63] Wahjo Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan permasalahannya* (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 1999) h. 110

6). Membuat, mencari dan memilih gagasan baru[64]

Sedangkan menurut H. M. Daryanto fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah berarti kepala sekolah dalam kegiatan memimpinnya berjalan melaui tahap-tahap kegiaatan sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan pada dasarnya menjawab pertanyaan: apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, di mana dilakukan.

2. Pengorganisasian *(organizing)*

Kepala sekolah sebagai pemimpin bertugas untuk menjadikan kegiatan-kegiatan di sekolah untuk mencapai tujuan sekolah dapat berjalan dengan lancar.

3. Pengarahan *(direkting)*

Pengarahan adalah kegiatan membimbing anak buah dengan jalan memberi perintah (komando), memberi petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakkan displin, memberikan berbagai usaha lainnya agar mereka dalam melakukan pekerjaan mengikuti arah yang ditetapkan dalam petunjuk, peraturan atau pedoman yang telah ditetapkan.

4. Pengkoordinasian (coordinating)

Pengkoordinasian adalah kegiatan menghubungkan orang-orang atau tugas-tugas sehingga terjalin kesatuan atau keselarasan keputusan , kebijaksanaan, tindakan, langkah, sikap serta tercegah dari timbulnya

---

[64] Op.Cit. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK*. h. 115 – 116.

pertentangan, kekacauan, kekembaran (duplikasi), kekosongan tindakan.

5. Pengawasan *(Controlling*)

Pengawasan adalah tindakan atau kegiatan usaha agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk atau ketentuan-ketentuan lainnya yang telah ditetapkan.[65]

Dalam penerapannya, kepala sekolah sebagai *leader* dapat dilihat dari sifat kepemimpinannya, yaitu otoriter, bebas dan demokratis. Ketiga sifat tersebut sering dimiliki oleh seorang *leader*, sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya, sifat-sifat tersebut muncul secara situasional, sehingga tidak ada yang menerapkan salah satu gaya kepemimpinan secara murni, namun ada gaya-gaya yang paling mendominasi kepemimpinannya yang kemudian seseorang disebut bergaya salah satu dari gaya kepemimpinan yang ada.

Dari beberapa penjelasan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepala Sekolah sebagai *leader* dalam melaksnakan tugasnya dapat menggunakan strategi yang tepat sesuai dengan kematangan para tenaga kependidikan, dan kombinasi yang tepat diantara perilaku tugas dan perilaku hubungan.

---

[65] Daryanto, HM, Administrasi Pendidikan, (Solo, Rineka Cipta, 1996), h.82-83

C. Supervisi Akademik

5. Pengertian supervisi akademik

Supervisi adalah kata benda, barasal dari kata to *supervise* atau *to oversee in order to direct*, terjemahannya mengawasi atau mengendali [66]

Menurut Istilah Ngalim Purwanto berpendapat bahwa "Supervisi adalah segala bantuan dari pemimpin Sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Ia berupa dorongan bimbingan dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode-metode mengajar yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran dan sebagainya" [67]

Dewasa ini pengertian supervisi dalam kaitannya dengan kegiatan pendidikan yaitu suatu usaha atau kegiatan yang berkepentingan dengan segala sesuatu yang memajukan perkembangan guru, staf dan siswa."Supervisi merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Supervisi adalah suatu proses yang merupakan bagian dari proses pendidikan, juga sebagai proses sosial yang demokratis, yang fungsi utamanya ialah kepemimpimpinan."[68]

Pada dasarnya supervisi dilakukan oleh pihak yang memiliki kemampuan lebih baik dari pada yang disupervisi, karena tujuan supervisi adalah membantu untuk menjadi lebih baik di masa yang akan datang.

---

[66]Muljono, *Supervisi dan Evaluasi dalam Manajemen Pendidikan.*P. 2010 h. 34
[67] Opcit, Ngalim. h, 76
[68] Opcit, Mulyono, h, 35

Selain itu, kegiatan supervisi perlu direncanakan dengan baik.Supervisi bukan sarana untuk mencari kesalahan-kesalahan guru dan berhenti pada pelaksanaan supervisi.Melalui supervisi, siswa dan guru memperoleh bantuan untuk meningkatkan mutu yang pada akhirnya meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah selaku (supervisor) perlu melakukan diskusi dan memberanikan diri untuk bersedia membantu guru dalam menyiapkan peserta didik dalam proses pembelajaran. Pertumbuhan para siswa inilah yang menjadi tujuan utama dari seluruh proses pendidikan [69]

Keberhasilan pendidikan ditunjukan *output* bahkan *outcome* pendidikan yaitu siswa. Hal ini tidak terlepas dari peran setiap pihak-pihak terkait terutama guru. Sumber lain mengungkapkan bahwa "Supervisi kepala sekolah/madrasah merupakan usaha kepala sekolah dalam menstimulasi secara kontinu perkembangan guru-guru di sekolah, baik secara individu maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran sehingga guru dapat menstimulasi dan membimbing pertumbuhan setiap murid secara kontinu, serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam interaksi belajar dan mengajar.

Selain dari pendapat beberapa ahli di atas tentang *supervise* ajaran Islam telah lebih dahulu membahas tentang supervisi atau pengawasan hal ini sebagaimana tercantum dalam Al- Qur an salah satunya adalah surat Qaaf ayat 18.

[69] Ibid, h. 38

مَّا يَلْفِظُ مِن قَوْلٍ إِلَّا لَدَيْهِ رَقِيبٌ عَتِيدٌ ﴿١٨﴾

Artinya : “Tiada suatu ucapanpun yang diucapkannya melainkan ada di dekatnya malaikat pengawas yang selalu hadir (mencatat).

Hal tersebut dipertegas lagi oleh Rasulullah Saw. Dalam sabdanya yang berbunyi

عَنْ أَبِيْ يَعْلَى شَدَّدِ بْنِ أَوْسٍ رَضِيَ اللهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : الْكَيِّسُ مَنْ دَانَ نَفْسَهُ وَعَمِلَ لِمَا بَعْدَ الْمَوْتِ، وَالْعَاجِزُ مَنْ أَتْبَعَ نَفْسَهُ هَوَاهَا وَتَمَنَّى عَلَى اللهِ (روه الترمذى)

Artinya : “Dari Ibnu Ya la Syaddad bin Aus ra berkata : Rasulullah Saw bersabda : Orang yang sempurna akalnya ialah yang mengoreksi dirinya, dan bersedia beramal sebagai bekal setelah mati. Dan orang yang rendah adalah yang selalu menurutkan hawa nafsunya. Di samping itu ia mengharapkan berbagai angan-angan kepada Allah “ (HR.Tirmidzi).[70]

Dari beberapa penjelasan tentang supervisi maka dapat ditarik kesimpulan bahwa supervisi itu memang mutlak dilakukan di segala lini tidak terkecuali di lembaga pendidikan khususnya di Madrasah Ibtidaiyah dalam rangka untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan lainya yang pada akhirnya peningkatan kualitas pendidikaan di Madrasah.

6. Tujuan dan Fungsi Supervisi Akademik

Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk

[70] Opcit, Imam Anawawi, h, 92

mencapai tujuan pembelajaran.[71]Melalui supervisi akademik diharapkan kualitas akademik yang dilakukan oleh guru semakin meningkat. Pengembangan kemampuan dalam konteks ini janganlah ditafsirkan secara sempit, semata-mata ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melainkan juga pada peningkatan komitmen (commitmen) atau kemauan (willingness) atau motivasi (motivation) guru, sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran akan meningkat.

Sedangkang menurut Sergiovanni (1987) ada tiga tujuan supervisi akademik sebagaiberikut :

1. Pengembangan Profesionalisme
2. Penumbuhan Motivasi
3. Pemgawasan Kualitas [72]

Pendapat lain Oteng Sutisna dalam bukunya Supervisi dan Administrasi pendidikan mmengemukakan tujuan supervisi adalah :"Membantu para guru memperoleh arah diri dan belajar memecahkan sendiri masalah-masalah yang mereka hadapi, dan mendorong mereka kepada kegiatan-kegiatan untuk menciptakan situasi-situasi di mana murid dapat belajar dengan lebih efektif. [73]

sumber lain mengungkapkan Sally J. Zepeda menyebutkan "I*nstructional supervision aims to promote growth, development*

[71]Daresh, 1989, Glickman, et al; 2007
[72] http://www.asikbelajar.com/2016/12/tujuan-dan-fungsi-supervisi-akademik.html
[73]Oteng Sutisna, *Supervisi dan Administrasi*, (Bandung: Jemmars, 1979), h, 69

interaction, fault-free problem solving, and a commitment to build capacity in teachers“ Supervisi akademik bertujuan untuk mendorong pertumbuhan, pengembangan, interaksi, pemecahan masalah komitmen untuk membangun kekurangan kapasitas guru.

Pendapat lain menurut Made Pidarta “ada sejumlah tujuan supervisi pendidikan seperti membantu guru mengembangkan profesinya, pribadinya, sosialnya”[74]. Lebih jelas lagi dikemukakan oleh Tatang. Tujuan supervisi pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif di sekolah sesuai dengan ketentuan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
2. Menjamin agar kegiatan sekolah berlangsung sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga berjalan lancar dan memperoleh hasil dan optimal.
3. Menilai keberhasilan sekolah dalam pelaksnaan tugasnya
4. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi proses pembelajaran
5. Memberikan bimbingan langsung untuk memperbaiki kesalahan, kekurangan, dan kekhilafan serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi sekolah, sehingga dapat dicegah kesalahan lebih jauh.
6. Mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaaan dan peningkatan profesi mengajar.[75]

Menurut Suharsimi Arikunto, fungsi supervisi yaitu pertama, fungsi peningkatan mutu pembelajaran yang tertuju pada aspek akademik yang

---

[74] Made Pidarta, *Supervisi pendidikan Kontektual*, Jakarta, Rineka Cipta 2009, h, 3
[75] OpCit, Tatang, h, 65

terjadi di ruang kelas ketika guru sedang memberikan bantuan, bimbingan dan arahan kepada siswa. Kedua, fungsi memicu unsur yaitu berfungsi sebagai alat penggerak terjadinya perubahan yang tertuju pada unsur-unsur yang terkait dengan atau bahkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Ketiga, fungsi membina dan memimpin yaitu pelaksanaan supervisi pendidikan diarahkan kepada guru dan tenaga tata usaha.[76]

Menurut Nadhirin, fungsi supervisi yaitu sebagai upaya yang dilakukan oleh supervisor dalam rangka membina para guru agar kualitas proses pembelajaran dan hasilnya meningkat, serta mengupayakan agar guru lebih meningkatkan kinerja sehingga dapat menyesuaikan dengan tuntutan profesi yang ada. [77]

Dengan demikian fungsi dari supervisi akademik tidak terlepas dari fungsi supervisi pendidikan yaitu dalam rangka untuk membimbing guru menjadi lebih baik dengan memahami kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru.

3. Pengaruh Kepala Sekolah sebagai supervisor akademik

Salah satu tugas kepala sekolah dalam kedudukannya adalah sebagai supervisor yang mempunyai kewajiban untuk melaksanakan supervisi terhadap guru-gurunya. Hal tersebut sebagimana tercantum dan diamatkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas)

---

[76]Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004, hlm. 40-41

[77]Nadhirin. 2009. *Supervisi Pendidikan Integratif Berbasis Budaya*. Kudus: STAIN Kudus

No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah.Maka dari itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki konseptual, keterampilan, interpersonal dan tehnik terkait dengan supervisi Akademik. Kepala sekolah juga harus memahami benar bahwasanya kegiatan Supervisi Akademik yang dilakukan bukan hanya bertujuan pada penilaian kinerja guru dalam pengelolaan proses belajar mengajar. Melainkan juga untuk membantu guru dalam meningkatkan profesionalismenya sesuai dengan Undang-Undang Guru dan Dosen.

Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru dalam proses belajar mengajar, maka akan mendorong peningkatan kualitas pembelajaran untuk peserta didik, sehingga tujuan pembelajaran dan pendidikan sesuai yang diamatkan dalam sistem Pendidikan Nasional akan tercapai dengan optimal sesuai yang dicita-citakan.

Hal ini seperti diungkapkan oleh Made Pidarta "Sebagai supervisor berkewajiban membina para guru agar menjadi pendidik dan pengajar yang baik. Bagi guru yang baik agar dapat dipertahankan kualitasnya dan bagi guru yang belum baik dapat dikembangkan menjadi lebih baik. Sementara itu, semua guru baik yang sudah berkompeten maupun yang masih lemah harus diupayakan agar tidak ketinggalan zaman dalam proses pembelajaran maupun materi yang diajarkan."[78]

Kepala sekolah sebagai seorang supervisor, mempunyai kompetensi yang harus dimiliki berdasarkan permen nomor 13 tahun 2007 adalah :"

[78] Opcit, Made Pidarta, h, 18

(1) merencanakan program supervisi akademik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru; (2) melaksanakan supervisi akademik terhadapgurudengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat dan (3) menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru".

Pelaksanan Supervisi Akademi yang dilakukan oleh Supervisor (Kepala Sekolah) harus mengacu pada prinsip-prisip Supervisi Akademik. Menurut Dodd dalam buku Panduan Supervisi Akademik Dirjen PMPTK (2010), diyatakan bahwa ada beberapa Prinsip Supervisi Akademik yang meliputi :

1. Praktis yaitu yang berkaitan dengan kemudahan dalam melaksanakan kegiatan supervisi sesuai dengan kondisi sekolah.
2. Sitematis yaitu yang berkaitan dengan perencanaan program supervisi yang matang dan tujuan pembelajaran.
3. Objektif yaitu yang berkaitan dengan masukan sesuai dengan aspek-aspek Instrumen yang digunakan dalam supervisi.
4. Realistis yaitu yang berkaitan dengan kenyataan sebenarnya dalam melakukan Supervisi.
5. Antisipatif yaitu yang berkaitan dengan kemampuan dalam menghadapi masalah-masalah yang mungkin akan terjadi.
6. Kontruktif yaitu yang berkaitan dengan pengembangan kreatifitas dan inovasi guru dalam mengembangkan proses pembelajaran.
7. Kooperatif yaitu yang berkaitan dengan kerja sama yang baik antara supervisor dan guru dalam mengembangkan pembelajaran.
8. Kekeluargaan yaitu yang berkaitan dengan pertimbangan saling asah, asih dan asuh dalam mengembangkan pembelajaran.
9. Demokratis yaitu yang berkaitan dengan pemahaman yang bahwasanya supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademik.
10. Aktif yaitu yang berkaitan dengan keaktifan guru dan supervisor untuk berpartisipasi.
11. Humanis yaitu berkaitan dengan kemampuan guru untuk menciptakan hubungan kemanusiaan yang hormanis, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias, dan penuh humor.
12. Berkesinambungan yaitu yang berkaitan dengan kegiatan supervisi akademik oleh kepala sekolah.

13. Terpadu yaitu berkaitan dengan kesatuan dengan program pendidikan
14. Komprehensif yaitu yang berkaitan dengan pemenuhan ketiga tujuan supervisi akademik.[79]

Selain penjelasan di atas bagaimana teknis supervisi dilaksanakan lebih lanjut Made Pidarta menyampaikan hal-hal yang harus diperhatikan dan dikembangkan pada diri setiap guru oleh kepala sekolah selaku supervisor adalah : (1) kepribadian guru, (2) peningkatan profesi secara kontinu, (3) proses pembelajaran, (4) penguasaan materi pelajaran, (5) keragaman kemampuan guru, (6) keragaman daerah, dan (7) kemampuan guru dalam bekerja sama dengan masyarakat.[80]

Setelah supervisor (kepala Sekolah) melaksnakan supervisi terhadap guru dandilakukan berdasarkan prinsip dan langkah-langkah tersebut diatas serta dilakukan tindak lanjut (*follow Up*) maka akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

4. Upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerjaguru

Pengaruh supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru jika identifikasi kebutuhan sesuai dengan kebutuhan yang sebenarnya.Hal ini terkait dengan perencanaan dan pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah.Pendekatan yang digunakan sebelum, selama, dan setelah supervisi juga mempengaruhi hasil dan tindak lanjut perbaikan maupun pengembangan di masa mendatang.Ada

[79] http://duniapendidikanaceh.blogspot.co.id/2017/03/normal-0-false-false-false-in-x-none-x.html

[80] Opcit, Made Pidarta, h, 18

kemungkinan supervisi kepala sekolah tidak atau kurang meningkatkan kinerja guru.Oleh karena itu perlu upaya-upaya lain untuk meningkatkan kinerja guru.

Upaya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui berbagai cara misalnya, pembinaan, penataran, pelatihan ataupun pemberian kesempatan untuk belajar lagi guna meningkatkan kompetensi para guru, perlu diadakan pula peningkatan kedisiplinan, pemberian motivasi bahkan pemberian insentif yang layak sehingga memungkinkan guru merasa puas.[81]

Upaya-upaya yang disebutkan oleh Mafudah dan Asrori merupakan beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah perlu meninjau ulang upaya-upaya apa saja yang dapat dijadikan alternatif dalam supervisi yang akan direncanakan dan dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru.

Dalam konteks kinerja guru, upaya-upaya meningkatkan kinerja sangat tergantung dari upaya semua elemen sekolah terutama kepala sekolah untuk memberikan informasi, menciptakan hubungan, dan memberikan solusi secara tepat. [82] Beberapa hal yang menyebabkan tujuan supervisi tidak tercapai yaitu kepala sekolah cenderung mencari kesalahan/ kelemahan guru, merasa tahu segalanya, melakukan observasi tetapi tidak

---

[81]Mafudah, L., & Asrori, A.*Pengaruh Pemahaman Kurikulum, Motivasi Kerja , dan Kepemimpinan*
Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK.(*Economic Education Analysis Journal*, 2016). *5*(2), 389.

[82] Op.Cit. Syarif, h. 70

melakukan tindak lanjut,menggunakan teknik yang monoton, dan kurang pengetahuan. [83]

Setiap pihak yang terkait dalam manajemen supervisi perlu mengetahui tujuan dari program supervisi.Tujuan pelaksanaan program supervisi adalah membantu guru dalam meningkatkan kinerja sekaligus mutu pendidikan.Pemahaman dan penentuan teknik supervisi yang tepat, pengetahuan-pengetahuan yang berkaitan dengan supervisi, kemampuan mengidentifikasi kebutuhan guru, mengenal kepribadian guru, dan faktor-faktor lain yang terkait sangat mempengaruhi keberhasilan supervisi dalam meningkatkan kinerja guru.Selain itu, yang tidak kalah pentingnya bahwa peningkatan guru itu adalah factor dari diri guru itu sendiri bagaimana guru ada keinginan yang kuat untuk berubah ke yang lebih baik, tanpa ada keinginan yang kuat dari guru itu sendiri, sekuat apa supervisor (kepala sekolah) membina dan membimbing guru tidak akan tercapai sebagaimana tujuan yang diharapkan.

D. Kerangka berpikir dan Paradigma

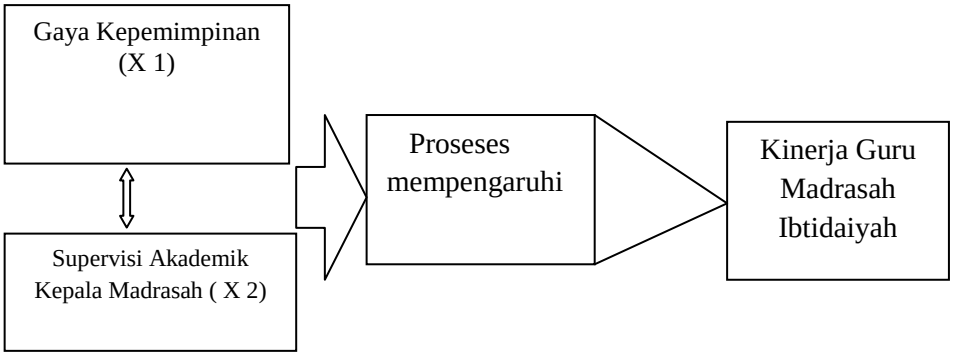
“Kerangka berpikir merupakan konseptualisasi tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis

[83]Herlina, G. *Persepsi guru terhaadap pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala sekolah*(.Bahana Manajemen Pendidikan, 2013). *1*(1).

pada pokoknya kita mengembangkan argumentasi untuk memberikan penjelasan sementara tentang masalah-masalah yang dihadapi."[84]

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X 1) dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X 2)sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah (Y). Supervisi Akademik Kepala Madrasah dengan menggunakan gaya kepemimpinan tertentu diduga mampu mempengaruhi kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Lampung Timur. Dengan demikian, Supervisi Akademik Kepala Madrasah dengan menggunakan gaya kepemimpinan tertentu merupakan proses mempengaruhi kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur Tahun Pelajaran 2017/2018.

Agar lebih mudah dalam memahami alur variabel dalam proses mempengaruhi antara variabel bebas (X 1 dan X 2) terhadap variabel terikat (Y) maka penulis memvisualisasikan dalam bentuk paradigma sebagai berikut:



[84]*Pedoman Penulisan Tesis*, Op Cit, h. 25

E. Hipotesis Penelitian

"Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi".[85]

Berdasarkan pada perumusan masalah yang yelah disebutkan diatas, maka hipotesis penelitian ini ada;ah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y secara positif dan signifikan.
2. Ada pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y secara positif dan signifikan.
3. Ada pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y bersama-sama secara positif dan signifikan.

[85]Moh. Nazir, *Metode Penelitian,* (Bogor : Galia Indonesia, 2005)h. 151

BAB III

METODE PENELITIAN

E. Rancangan Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang berjudul " Pengaruh gaya kepemimpinan dan supervise akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Lampung Timur " penulis menggunakan model penelitian kuantitatif dengan pendekatan teknik analisis statistic inferensial.

Statistik inferensial, (Sering juga statistic induktif atau statistic probalitas) adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara random. [86]

Dalam penelitian ini pendekatan yang penulis lakukan adalah pendekatan studi deskriptif survey yaitu mengumpulkan data sebanyak-banyaknya yang merupakan factor pendukung terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Lampung Timur. Survey yang dilakukan adalah School survey yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan efektifitas pendidikan. Masalahnya berhubungan dengan situasi belajar, proses belajar mengajar, ciri-ciri personalia pendidikan, keadaan murid dan hal-hal yang menunjang proses belajar mengajar. [87]

---

[86] Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D,* (Bandung : Alfabeta, 2015), h, 147

[87] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis* , (Jakarta : Rineka Cipta, 2006), h. 153

Pendekatan survey dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data yang alamiah (bukan buatan) yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan yang yang dilakukan oleh kepala Madrasah dan Supervisi Akademik terhadap para guru yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dan seberapa besar dampaknya terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah, penulis lakukan secara langsung dari sumbernya. Bila dilihat dari data penelitian yang berupa angka-angka maka teknik analisa data yang dilakukan adalah analisis yang bersifat statistic inferensial.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa rancangan penelitian ini adalah menemukan pengetahuan baru yang sebelumnya belum pernah diketahui, pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma pospositiv dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel).

F. Populasi dan sampel

Penelitian tidak terlepas dari populasi, karena melaui populasi kita memperoleh hasil dari penelitian yang dilakukan. "Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus."[88]

Menurut Sugiono " Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

[88] Ibdid, h. 173

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[89]

Penelitian populasi ada kelebihan dan kekurangannya tidak semua penelitian dapat menggunakan penelitian populasi, "Penelitian populasi hanya bisa dilakukan bagi populasi yang subyeknya tidak terlalu banyak. Dan penelitian yang bisa dilakukan adalah meneliti dari sebagian dari populasi yang disebut dengan penelitian sampel.[90]

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggenaralisasi hasil penelitian sampel .[91]

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. [92]

Adapun keuntungan dari penelitian sampel adalah: Suharsimi Arikunto

1. Karena subjek pada sampel lebih sedikit dibandingkan populasi maka kerepotannya tentu kurang.
2. Apabila populasinya besar,maka dikhawatirkan ada yang terlewati

[89] Sugiono, Op. Cit. h. 80
[90] Suharsimi Arikunto, Op Cit, h. 174
[91] Ibid, h. 174
[92] Sugiono, Op. Cit. h. 81

3. Dengan penelitian sampel, maka akan lebih efisien (dalam arti uang waktu dan tenaga).
4. Ada kalanya dengan penelitian populasi berarti destruktif (merusak) bayangkan kalau kita harus meneliti keaampuhan senjata yang dihasilkan oleh pabrik. misalnya granat. maka sambil meneliti juga menghabiskannya
5. Ada bahaya bias dari orang yang mengumpulkan data. Karena subjeknya banyak, pengumpul data menjadi lelah, sehingga pencatatannya menjadi tidak teliti
6. Ada kalanya memang tidak memungkinkan melakukan penelitian populasi. [93]

Penelitian ini populasinya adalah kepala Madrasah Ibtidaiyah yang berjumlah 117 kepala Madrasah Ibtidaiyah dan Guru Madrasah Ibtidaiyah yang bersertifikat sejumlah 322 guru.[94] Penelitian yang penulis lakukan ini adalah penelitian sampel. Teknik sampling yang dilakukan adalah probability sampling.

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random, sampling area (*Cluster*) sampling (Sampling menurut daerah). [95] Dalam penelitian ini teknik Probability Sampling yang penulis gunakan adalah sampling area *(cluster)* Sampling (sampling menurut daerah). Mengingat

[93] Suharsimi Arikunto, Op Cit. h. 176
[94] Amir Yulianto, *Staf Kasi Pen Mad*, Kemenag Lampung Timur, (Oktober 2017)
[95] Sugiono, Op.Cit. h. 82

populasi penelitian yang penulis lakukan adalah sangat luas mencakup satu Kabupaten maka teknik pengambilan sampel, menurut penulis yang paling tepat adalah Sampling menurut daerah, sebagaimana disampaikan oleh Sugiono '*ClusterSampling* (*Area Sampling*) adalah teknik sampling daerah digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Misal penduduk dari suatu negara, propinsi atau kabupaten. Untuk menentukan penduduk mana yang akan dijadikan sumber data, maka pengambilan sampelnya berdasarkan daaerah populasi yang telah ditetapkan.[96]" Tentang sampel probabilitas Daerah (*Area Probability sample*) Sutrisno Hadi menjelaskan" Sampling probabilitas merupakan salah satu sampling yang juga sering digunakan dalam riset sosial, termasuk riset pendidikan. Sampling probabilitas daerah membagi daerah-daerah, populasi ke dalam sub-sub daerah dan sub-sub daerah ini dibagi-bagi lagi ke dalam daerah-daerah yang lebih kecil".[97]Tentang Pengambilan sampel klaster ini dikemukakan pula oleh Saifuddin Azwar " Pengambilan sampel dengan klaster (cluster random sampling) adalah melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subyek secara individual. Sebagai contoh, diandaikan pada suatu asrama besar yang yang terdiri dari 100 kamar, mahaiswa menghuni kamar-kamar yang masing-masing berisi 5 orang. Dengan cara klaster, pengambilan sampel tidak kita lakukan lewat randomisasi terhadap 500 orang mahasiswa secara individual melainkan lewat randomisasi terhadap kamar sebagai klaster. " Dari penjelasan beberapa ahli di atas. Maka dengan berbagai

[96] Ibid, h. 85
[97] Sutrisno Hadi, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar Offset, 2015,) h. 115

pertimbangan jarak tempuh, dan populasi yang luas, maka teknik pengambilan sampel, berdasar penelitian yang penulis lakukan adalah teknik sampel klaster area.Beberapa penentuan jumlah sampel diantaranya adalah sebagai berikut:

A. Menurut Sugiyono " Roscoe dalam buku*Research Methods for Business* (1982 :253). Memberikan saran-saran tentang ukuran sampel untuk penelitian seperti berikut:

1. Ukuran sampel yang layak dalm penelitian adalah antara 30 sampai Dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori (Misalnya: pria, wanita, pegawainegeri-swasta dan lain-lain) maka jumlah sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (Korelasi atau regresi ganda misalnya) maka jumlah sampel minimal 10 kalidari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independen+dependen), maka jumlah anggotanya sampel = 10 x5- 50.
4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok control, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 s/d 20."[98]**.**

Dalam kaitan ini, Suharsimi Arikunto mengemukakan besarnya ukuran sampel mengemukakan bahwa mengenai berapa banyaknya subyek yang diambil, atau dengan kata lain berapa besar sampel, maka peneliti perlu mempertimbangkan hal-hal berikut:

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana.
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
3. Besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti. Untuk penelitian yang resikonya besar, tentu saja jika sampel besar, hasilny akan lebih baik. Kebanyakan peneliti beranggapan bahwa semakin banyak sampel, atau semakin besar persentase sampel dari populasi, hasil penelitiannya akan semakin baik. Anggapan ini benar, tetapi tidak selalu demikian. Hal initergantung dari sifat-sifat atau cirri-ciri yng dikandung oleh subyek penelitian dalam populasi. Selanjutnya sifat-sifat atau cirri-ciri tersebut bertalian erat dengan homogenitas subyek dalam populasi.[99]

---

[98] Sugiono, *Metode penelitian kuantitatif*, Op Cit, h. 91
[99]Suharsimi Arikunto, Op. Cit, h. 177

Hal ini senada pula dengan yang dikemukakan Juliansyah Noor tentang besarnya sampel " Besarnya sampel sebaiknya sebanyak mungkin ; semakin besar sampel diambil umumnya akan semakin representative dari populasinya dan hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan. Masalah besarnya sampel merupakan hal yang sulit untuk dijawab sebab terkadang dipengaruhi oleh dana yang yang tersedia untuk melakukan penelitian . Namun demikian, hal yang, hal yang penting untuk diperhatikan ialah terdapatnya alasan yang logis untuk pemilihan teknik *sampling* serta besarnya sampel dilihat dari sudut metodelogi penelitian"[100]

Sejalan dengan beberapa pendapat di atas menurut Saifuddin Azwar, " Banyak ahli riset menyarankan untuk mengambil sampel 10 % dari populasi, sebagai aturan kasar. Namun bila populasinya sangat besar, maka persentasenya dapat dikurangi. Secara umum, semakin besar sampel maka semakin reprentatif. Namun pertimbangan efisiensi sumber daya akan membatasi besarnya jumlah sampel yang dapat diambil."[101]

Berkaitan dengan daerah kecamatan di lampung Timur yang berjumlah 24 kecamatan, penulis akan mengambil 3 (tiga) Kecamatan yang di gunakan sebagai sampel yang merupakan representasi dari 24 kecamatan tersebut yaitu Kecamatan Way Jepara, merepresantasikan daerah kecamatan yang Kualitas Pendidikannya tinggi. Kecamatan Labuhan Maringgai, merepresantasikan daerah kecamatan yang kualitas Pendidikannya Sedang. Kecamatan Melinting

---

[100] Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2011), h, 157

[101] Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2015), h. 82

disinyalir merupakan kecamatan yang kualitasnya rendah,dengan demikian menjadi representasi daerah yang kualitasnya rendah pula.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka besaran sampel yang penulis gunakan adalah mengambil 10 % dari populasi.Dengan rincian sebagai berikut:

1. Sampel dari guru jumlah populasi 322 x 10% = 32,2 dibulatkan 33 orang

$$\frac{10}{100} \times 322 = 32{,}2 = 33$$

2. Sampel kepala sekolah populasinya 117 x 10 % = 11,7 dibulatkan 12orang

$$\frac{10}{100} \times 117 = 11{,}7 = 12$$

3. Sampel dari jumlah wilayah populasi 24 area (Kecamatan) x 10 % = 2,4 dibulatkan menjadi 3 kecamatan.

$$\frac{10}{100} \times 24 = 2{,}4 = 3$$

C. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan DataPenelitian ini menggunakan responden yang tidak sedikit dan tersebar di wilayah Lampung Timur maka alat pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer
   a. Kuesioner (Angket).

      Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. [102]

[102] Sugiyono, Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D, (Bandung : Alfabeta, 2015), h, 142

Kuesioner ini penulis gunakan untuk mendapatkan data inti atau primer dari variabel dalam penelitian ini. Angket akan diberikan kepada sampel untuk dijawab dan akan dianalis untuk ditarik kesimpulan. Kuesioner digunakan untuk menggali data tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah.

2. Data sekunder

a. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang penting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.[103]Dalam menggunakan metode observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagaiinstrumen.[104] Observasi dalam penelitian ini penulis gunakan untuk memperoleh data tentang supervise akademik yang dilakukan kepala Madrasah terhadap guru- guru Madrasah Ibtidaiyah.

b. Intervieu (wawancara)

Wawancara dilakukan penulis pada saat pengumpulan atau pengembalian kuesioner tujuannya untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam terhadap variabel penelitian.

---

[103] Ibid, h. 145

[104] Suharsimi Arikunto, Op. Cit. h. 272

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data studi dokumentasi adalah berupa data yang berbentuk tulisan atau gambar yang berfungsi melengkapi data-data yang akan dianalisa, teknik dokumentasi ini penulis pergunakan untuk memperoleh data terkait dengan variabel penelitian yang bersumber dari buku tamu guru di dalam kelas dan jurnal agenda kepala Madrasah.

D. Difinisi Operasional

4. Kinerja guru

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pada kompetensi professional dalam proses belajar mengajar, kompetensi pribadi dalam dalam proses belajar mengajar yang merupakan keseluruhan skor dari indikator yang meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi sosial dalam proses belajar mengajar.

Indicator kompetensi pedagogik dalam proses belajar mengajar adalah (1) menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional dan intelektual (2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik,(3) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.

Indikator kompetensi kepribadian dalam belajar mengajar meliputi: (1)bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional indonesia (2) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, (3)

menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.

Indikator kompetensi sosial dalam proses belajar mengajar adalah : (1) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat, (2) beradaptasi di tempat tugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keberagaman budaya, (3) berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Indicator kompetensi profesinal dalam kegiatan belajar mengajar adalah : (1) menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, (2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, (3) mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.

2. Supervisi akademik kepala sekolah.

Supervisi akademik kepala sekolah adalah suatu ketrampilan yang diperlukan kepala sekolah dalam mengelola sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang merupakan keseluruhan skor dari indikator-indikator meliputi : (1) merencanakan supervisi, (2) merumuskan tujuan supervisi, (3) merumuskan prosedur supervisi, (4) berunding dan bekerjasama dengan guru, (5) mengamati guru mengajar, (6) mengkonfirmasikan supervisi untuk keperluan mengambil langkah tindak lanjut.

3. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan hasil interaksi antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya dalam berbagai keadaan yang mempengaruhinya. Gaya kepemimpinan yang menggambarkan perilaku dalam interaksi terhimpun berdasarkan kesamaan yang dominan yang merupakan keseluruhan skor dari indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah : (1) Kepemimpinan otoriter (2) Kepemimpinan Lassez Faire (bebas), (3) Kepemimpinan Demokratis.

E. Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian diperlukan alat pengumpul data yang disebut instrument penelitian. Instrument penelitian yang diperlukan adalah angket /kuesioner yang disusun secara sistematik dengan lebih dulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Adapun pertimbangan menggunakan angket karena:

1. Dapat dibagikan serentak kepada responden yang banyak
2. Dapat dibuat anonim seghingga responden bisa menjawab dengan bebas
3. Semua responden dapat diberi pertanyaan yang sama sehingga bisa lebih efisien.

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.[105]Jadi Instrumen penelitian merupakan suatu alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam

[105] Suharsimi Arikunto, Op.Cit. 268

mengumpulkan data agar pekerjaanya lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.Responden diminta untuk memilih salah satu dari jawaban yang telah disediakan. Angket yang disusun dalam penelitian ini berisi pertanyaan tentang variabel kinerja guru, Supervisi akademik kepala sekolah dan gaya kepemimpinan. Jenis angket adalah berstruktur dengan pertanyaan yang disusun dengan sejumlah alternatif jawaban.

Dengan demikian responden hanya diberi kesempatan untuk memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsinya sebagaimana yang telah disediakan. Penyusunan angket dalam penelitian ini berdasarkan kisi-kisi variabel kinerja guru, supervise akademik dan gaya kepemimpinan . Untuk memperjelas ruang lingkup yang diteliti dan indicator yang diukur dapat dilihat pada kisi-kisi berikut:

Tabel : 1 Kisi-kisi angket variabel kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah

Dimensi	**Indikator**	**Nomor Butir**	**Jml**
Kompetensi pedagogic	1. Mengetahui karakteristik pesertadidik.	1	1
	2. Menguasai teori belajar dan Prinsip-prinsip pembelajaran yangmendidik.	2,	1
	3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.	3	1
Kompetensi kepribadian	4. Bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku	4	1
	5. Menunjukkan Pribadi yang dewasa dan teladan	5	1
	6. Etos kerja Tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	6	1
Kompetensi sosial	7. Berkomunikasi secara efektif, empatik,dan santun dengan	7	1

	wargasekolah. 8. Beradaptasi di tempat tugas 9. Berkomunikasi dengan komunitas profesi dan dengan profesi lain	 8 9	 1 1
Kompetensi professional	10. Mampu menangani mata pelajaranyang diampu 11. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai peserta didik 12. Mampu melaksanakan evaluasi belajar dan tindak lanjut 13. Mampu menggunakan media pembelajaran secara aktif	10 11 12 13	1 1 2 1
	Jumlah		14

Tabel : 2 Kisi-kisi angket variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Aspek	**Indikator**	**Nomor Butir**	**Jum Lah**
Merencanakan program supervisi	1. Merencanakan supervisi, 2. Merumuskan tujuan supervisi, 3. Merumuska prosedur supervisi,	1 2 3	1 1 1
Melaksana kan supervisi	1. Berunding dan bekerjasama dengan guru, 2. Mengamati guru mengajar -	4 5	1 1
Menindak lanjuti hasil supervisi	1.Mengkonfirmasikan upervisi untuk keperluan mengambil langkah tindak lanjut.	6, 7	2
Jumlah			7

Tabel :3 Kisi-kisi penelitian tentang Gaya Kepemimpinan

Variabel Penelitia	Indikator	No. item instrument	Jum Lah
Gaya Kepemimpinan	1. Kepemimpinan Otoriter 2. Kepemimpinan *Lassez Faire* 3. Kepemimpinan Demokratis	1,2,3 4,5,6 7,8,9,10	3 3 4

Untuk memperoleh instrument yang valid dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan langkah-langkah penyusunan instrument sebagai berikut ; (1) Memecahkan variaabel penelitian menjadi sub-sub variabel, (2) menentukan indikator dari sub indikator tersebut (3) menyusun butir-butir pertanyaan dari indicator (4) memberikaan skor nilai pada alternatif jawaban seperti tersusun dibawah ini :

Tabel: 4 Pedoman penskoran butir angket

Jawaban	Arti	Skor / Nilai		Keterangan
		Positif	Negatif	
SL	Selalu	5	1	
SS	Sangat Sering	4	2	
SR	Sering	3	3	
KK	Kadang-kadang	2	4	
TP	Tidak pernah	1	5	

F. Pengujian Instrumen

Penelitian ini Validitas Instrumen dapat dilakukan dengan pengujian validitas Konstruk (*Construct Validity*) dan pengujian validitas isi (*Content Validity*). Menurut Sugiono dalam buku *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D,* untuk menguji validitas konstruk maka dapat digunakan pendapat para ahli (*Judgementexpert*). Dalam hal ini setelah unstrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli. Para ahli diminta pendapatnya tentang instrument yang telah disusun itu. Mungkin para ahli

akan memberikan keputusan : Instrumen dapat dipergunakan tanpa perbaikan, ada perbaikan, dan mungkin di rombak total. [106]

Untuk memperoleh data yang relevan dan akurat maka diperlukan alat untuk mengambil data yang dapat dipertanggungjawabkan yaitu alat ukur yang valid dan reliabel. Instrumen pada penelitian ini menggunakan teknik terpakai artinya pelaksnaan uji coba dilakukan dengan pelaksnaan penelitian yang sesungguhnya dan hasilnya langsung digunakan untuk analisis selanjutnya. Hal ini mengacu pada saran Suharsimi arikunto dalam selamet waljito, yang menyarankan apabila uji coba yang diambil dari populasi yang sama sedangkan dari pengolahan data di ketahui validitas dan reliabilitasnya sudah memenuhi ketentuan, maka tidak ada salahnya jika data tersebut dipakai untuk data penelitian.[107]

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. [108]Sumber lain mengatakan bahwa Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti Instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.[109] Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item dengan teknik korelasi, yaitu mengkorelasikan skor tiap-tiap butir dengan skor yang merupakan jumlah tiap skor butir. Butir dalam instrument dinyatakan

---

[106]*Ibid*. h. 125
[107] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* ,(Jakarta : PT Renika Cipta, 2010), h. 269
[108] *Ibid*, h. 211
[109] Sugiono, *Op.Cit*. h. 121

valid apabila korelasi antara butir dengan skor total lebih besar sama dengan 0,3. Berikut adalah hasil uji validasi menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS *versi 16.0 for windows.* Uji validitas Instrumen ini diujikan kepada sejumlah anggota populasi diluar sampel sebanyak 20 orang.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Suatu instrument dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data jika instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah baik dan dapat dipercaya akan dapat menghasilkan data yang dipercaya juga.[110] Pengujian yang digunakan untuk penelitian ini adalah dengan tehnik *Internal Consistency* dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja kemudian yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrument. Pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan dengan teknik belah dua dari Spearman Brown (*Split half*) KR 20, KR 21 dan Anova Hoyt.

Rumus KR 20 (Kuder Richardson) :

$$r1 = \frac{k}{k-1}\left\{\frac{S1^2 - \sum p1\,q1}{S1^2}\right\}$$

Dimana :

k = Jumlah Item dalam Instrumen

p1 = Proporsi banyaknya Subyek yang menjawab pada item 1

q 1 = 1 – p1

$S1^2$ = varians total [111]

[110] . Suharsimi arikunto, *Op. Cit.* h. 221

[111] Sugiono, *Statistika Untuk Penelitian,* (Bandung : Alfabeta, 2016), h. 359

G. Teknik Analisa Data

Menganalisa data yang bersifat kuantitatif yang sesuai dengan penelitian tesis ini, peneliti menggunakan analisis statistic dengan menggunakan teknik Analisis regresi.Analisis Regresi adalah metode statistic yang digunakan untuk mendapatkan hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih atau mendapatkan pengaruh antara veriabel predictor terhadap variabel kriteriumnya atau meramalkan pengaruh variabel predictor terhadap variabel kriteriumnya.[112]Analisa data yang digunakan " untuk menguji dalam hubungannya dengan keperluan pengujian hipotesis penelitian. [113]

Regresi berganda adalah analisis regresi yang menjelaskan hubungan antara peubah respon (*variabel dependen*) dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lebih dari satu predictor (*variabel independen*). Regresi linier berganda hampir sama dengan regresi Linier sederhana, hanya saja pada regresi linier berganda variabel penduga (*Independen*) lebih dari satu. Tujuan analisis berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dengan memuat perkiraan nilai Y atas nilai X. Bentuk persamaan Regresi Linier berganda yang mencakup dua atau lebih:

Rumus :

$$Y = a + b1X1+b2X2+\ldots.. + bnXn$$

[112] Husaini Usman, Purnomo Setiadi Akbar, *Pengantar Statistika*,(Jakarta : PT Bumi Aksara, 2000). h. 216

[113] Suharsisimi ari kunto, *Prosedur penelitian suatu Pendekatan Praktek*, h. 273

Keterangan :
Y = Variabel terikat
a = Konstanta
b1, b2 = Koefisien Regresi
X1, X2 = Variabel Bebas[114]

Analisis regresi berganda dilakukan dengan bantuan Komputer melalalui program SPSS (*Statistical Product and service Windows V.16.0*)

[114] S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan,* (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2010) Cet ke b, h. 118

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum

1. Sejarah Singkat Lampung Timur

Kabupaten Lampung Timur adalah salah satu kabupaten di Provinsi Lampung, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini terletak di Sukadana. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 5.325,03 km² dan berpenduduk sebesar 1.008.797 jiwa (Statistik 2015). Kabupaten ini memiliki semboyan "Bumei Tuwah Bepadan". Saat ini, Kabupaten Lampung Timur dipimpin oleh seorang bupati dan wakilnya yakni Chusnunia Chalim dan Zaiful Bokhari karena masa jabatan bupati sebelumnya, Erwin Arifin, telah usai sebelum diadakannya pemilihan umum bupati. Kabupaten ini sebelumnya termasuk dalam Kabupaten Lampung Tengah.

Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Timur dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1999, diresmikan pada tanggal 27 April 1999 dengan pusat Pemerintahan di Kecamatan Sukadana. Pemda Kabupaten Lampung Timur meliputi 10 Kecamatan definitif, 13 Kecamatan Pembantu dan 232 Desa, selanjutnya dengan di tetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 1999, 2 (dua) kecamatan pembantu yaitu Kecamatan Margatiga dan Sekampung Udik setatusnya di tingkatkan menjadi Kecamatan Definitif, dengan demikian Wilayah Kabupaten Lampung Timur bertambah 2 (dua) kecamatan menjadi 12 kecamatan definitif dan 11 kecamatan pembantu dan 232 desa.

Dengan di tetapkannya Peraturan Daerah No.01 Tahun 2001 dan Keputusan Bupati Lampung Timur Nomor 13 Tahun 2001 tentang pembentukan 11(sebelas) kecamatan di Wilayah Kabupaten Lampung Timur sehingga di kecamatan Kabupaten Lampung Timur sekarang berjumlah 24 kecamatan definitif dan 232 desa.Dengan Keputusan Bupati 232 didefininitifkan desa persiapan.

Dengan Keputusan Bupati Lampung Timur No 19 Tahun 2001 dan No 06 Tahun 2002 maka jumlah desa di Kabupaten Lampung Timur sebanyak 232 desa definitif dan desa persiapan.Dengan Keputusan Bupati Lampung Timur Nomor 13 Tahun 2003 Tanggal 10 desember 2003 tentang perubahan status dan desa menjadi Kelurahan, maka 5 desa dalam Kecamatan Sukadana berubah menjadi kelurahan yaitu Pasar Sukadana, Sukadana Ilir, Negara Nabung, Sukadana dan Mataram Marga.

Sedangkan sekarang jumlah desa / kelurahan yang ada di Kabupaten Lampung Timur sebanyak 241,yang terdiri dari 227 desa definitif, 5 Kelurahan, 9 desa persiapan.adapun kecamatan-kecamatan di Kabupaten Lampung Timur berjumlah 24 kecamatan.

Pada tanggal 16 Agustus 2012 Menteri Agama telah menetapkan peraturan baru tentang tata kerja kementerian agama yaitu Peraturan Menteri Agama (PMA) nomor 13 tahun 2012 tentang organisasi dan tata kerja instansi vertical kementerian agama yang ditetapkan pada tanggal 16 agustus 2012 dan mulia berlaku pada tanggal diundangkan, 24 agustus 2012. PMA 13/2012 ini sekaligus mencabut keputusan menteri agama nomor 373 tahun 2002 tentang organisasi

dan tata kerja kantor wilayah depertemen agama provinsi dan kantor departemen agama kabupaten/kota.

Dalam PMA ini terdapat beberapa perubahan yang salah satunya adalah perubahan nama seksi Mapenda (Madrasah dan Pendidikan Agama islam pada sekolah umum) menjadi seksi pendidikan madrasah, termasuk kemenag kabupaten Lampung Timur.

a. Visi dan Misi Kemenag Lampung Timur

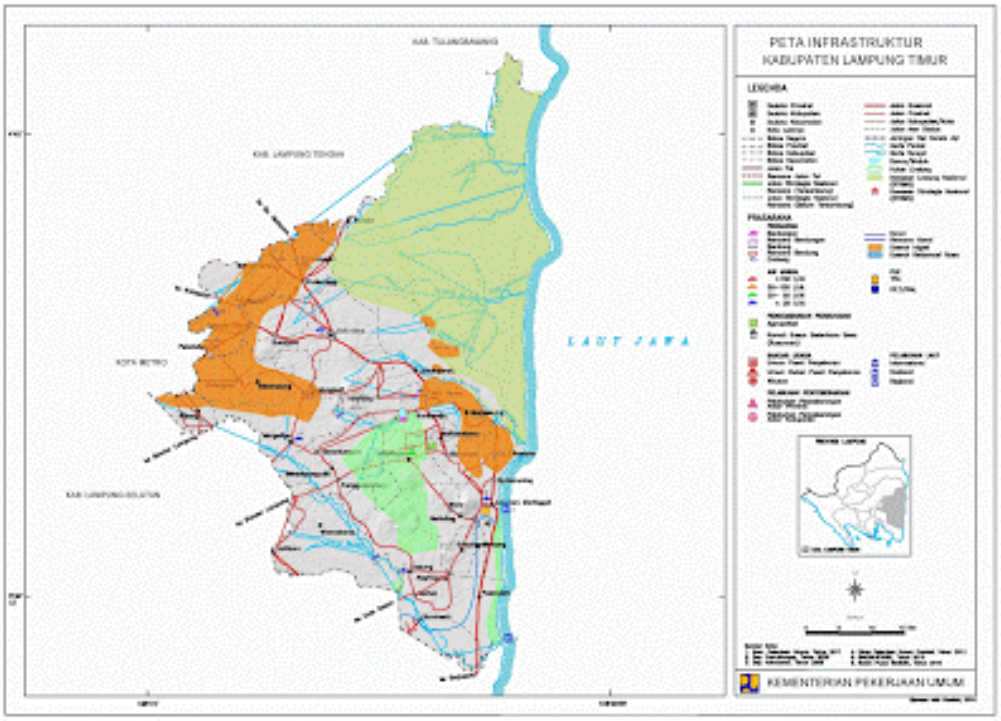
1. Visi

   Terwujudnya msayarakat Lampung Timur yang taat beragama, rukun cerdas dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan indonesia yang berdaulat mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

2. Misi

   1) Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama
   2) Mewujudkan kerukunan dan antar umat beragama
   3) Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas
   4) Meningkatkan pemanfaatkan potensial ekonomi keagamaan.
   5) Meningkatkan kwalitas pendidikan umum berciri agama
   6) Mewujudkan pemahaman yang bersih, akuntabel dan dipercaya

Gamabar 1 : Peta Lokasi Kabupaten Lampung Timur



Hasil Dokumentasi Kemenag Lampung Timur

2. Kondisi Madrasah Ibtidaiyah

Madrasah Ibtidiyah (MI) di Kabupaten Lampung Timur berjumlah 121 Madrasah dengan rincian 4 (empat) Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) dan 117 Madrasah Ibtidaiyah Swasta yang tersebar di 24 kecamatan. Dalam pengambilan data ini penulis mengambil tiga kecamatan sebagai representasi 24 kecamatan tersebut, yaitu Kecamatan Way Jepara, merepresantasikan daerah kecamatan yang Kualitas Pendidikannya tinggi. Kecamatan Labuhan Maringgai, merepresantasikan daerah kecamatan yang kualitas Pendidikannya Sedang. Dan Kecamatan Melinting merepresentasikan kecamatan yang kualitasnya pendidikannya rendah. Berikut adalah data dimaksud :

Tabel 4: Data MI Kec. Way Jepara

No	NPSN	Nama Madrasah	Alamat	Kecamatan
1	111218070013	MIS Al Iman Islam	Way Jepara	Way Jepara
2	111218070035	MIS Miftahul Ulum	Gunung Sari	Way Jepara
3	111218070037	MIS Muhammadiyah	Braja Asri	Way Jepara
4	111218070038	MIS Darul Ulum	Rampelas Sumur Bd	Way Jepara
5	111218070039	MIS Manbaul Ulum	Sumberrejo	Way Jepara
6	111218070040	MIS Muhammadiyah 2	Jl Raya Km.114	Way Jepara
7	111218070037	MIS Muhammadiyah	Braja Asri	Way Jepara

Tabel 5: Data MI Kec. Lab. Maringgai

No	NPSN	Nama Madrasah	Alamat	Kecamatan
1	111218070045	MIS Darul Ulum	Kelahang	Labuhan Maringgai
2	111218070046	MIS Al Khairiyah	Pasikan	Labuhan Maringgai
3	111218070047	MIS Madinah	Karyatani	Labuhan Maringgai
4	111218070048	MIS Miftahul Ulum	Karyatani	Labuhan Maringgai
5	111218070049	MIS Darul Istiqomah	Sri Gading	Labuhan Maringgai
6	111218070050	MIS Nurul Iman	Muara Gading Mas	Labuhan Maringgai
7	111218070051	MIS Darunnajah	Sumberdaya	Labuhan Maringgai
8	111218070099	MIS Nurul Mubin	Lab.Maringgai	Labuhan Maringgai
9	111218070111	MIS Darul Istiqomah 2 Karang Anyar	Karang Anyar	Labuhan Maringgai

Tabel 6: Data MI Kec. Melinting

No	NPSN	Nama Madrasah	Alamat	Kecamatan
1	111218070093	MIS Mambaul Ulum	Itik Renday	Melinting
2	111218070094	MIS Al Khairiyah	Tanjung Aji	Melinting
3	111218070095	MIS Al Khairiyah	Sinar Banten Wana	Melinting
4	111218070096	MIS Sirojul Munir I.	Sido Makmur	Melinting
5	111218070097	MIS Al Fatah	Sido Makmur	Melinting

3. Keadaan Pegawai Seksi Pendidikan Madrasah

Tabel 7

Pegawai Seksi Pendidikan Madrasah (Penmad) Kemenag Lampung Timur
Tahun 2018

No.	Nama	Status Kepegawaian	Jabatan
1	H. Daroji S.Ag. MM	PNS	Kepala Seksi Pendidikan Madrasah
2	Amir Yulianto, S.Pd.I	PNS	Pengelolah data pendidikan
3	H.Ali Wijarnako, M.Si	PNS	Penyaji Bahan Pendidikan Madrasah
4	Nursalim, S.Sy	PNS	Pengelola Pendidikan Emis
5	Kasbollah, S.Pd.I	PNS	Penyusuna bahan bimbingan Teknis

Hasil Dokumentasi Kemenag Lampung Timur, Mei 2018

B. Temuan Khusus

3. Uji Hasil Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah yang berjumlah 10 pertanyaan, supervisi Kepala Madrasah yang berjumlah 8 pertanyaan, dan kinerja guru berjumlah 14 pertanyaan. Kriteria pengujian untuk menentukan apakah suatu pertanyaan valid atau tidak, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai $r\text{-}_{hitung}$ masing-masing item pertanyaan dengan nilai $r\text{-}_{tabel}$ pada n= 20 guru bersertifikat, dengan taraf signifikan 1% Sebesar = 0,444. Jika nilai $r_{\text{-}hitung} > r\text{-}_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r\text{-}_{hitung} < r\text{-}_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkatan kemantapan atau konsistenitas suatu alat ukur. Reliabilitas memberikan kesesuaian antara hasil dengan pengukuran. Suatu instrumrn reliabel mengandung arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang dapat dipercaya. Instrumen kuesioner dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien alpha sebesar ≥ 0,6. Berikut detail hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada masing-masing variabel :

Tabel 8

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Lampung Timur (X_1)

Variabel	Item	$r\text{-}_{hitung}$	$r\text{-}_{tabel}$	Keputusan
Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah	1	1.026	0,444	Valid
	2	1.231	0,444	Valid

Ibtidaiyah Kabupaten Lampung Timur (X_1)	3	.489	0,444	Valid
	4	1.076	0,444	Valid
	5	1.317	0,444	Valid
	6	.605	0,444	Valid
	7	.308	0,444	Tidak valid
	8	.470	0,444	Valid
	9	.968	0,444	Valid
	10	1.021	0,444	Valid
		Cronbach's Alpha Hitung	Ketetapan Alpha	
		0,668	0,6	Reliable

Sumber : Data Primer diolah, Mei 2018

Hasil pengujian validitas kuesioner pada variable kepemimpinan kepala madrasah, terlihat ada satu item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan tidak valid yaitu item pertanyaan no.7 dan harus diganti pertanyaan pada waktu akan melakukan penelitian dilapangan, yang dikeluarkan dalam rangkaian kuesioner karena nilai $r\text{-}_{hitung}$ pada masing-masing pertanyaan dalam variable > $r\text{-}_{tabel}$ pada n= 20, dan tingkat kepercayaan (df) sebesar 95%. Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *alpha cronbach's* sebesar 0,668 yang lebih besar dari ketetapan nilia alpha sebesar 0,6 yang artinya pertanyaan pada variable kepemimpinan kepala Madrasah memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 9

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Supervisi Kepala Madrasah (X_2)

Variabel	Item	$r\text{-}_{hitung}$	$r\text{-}_{tabel}$	Keputusan
Supervisi Kepala Madrasah (X2)	1	1.348	0,444	Valid
	2	1.089	0,444	Valid

	3	1.395	0,444	Valid
	4	1.638	0,444	Valid
	5	1.137	0,444	Valid
	6	1.218	0,444	Valid
	7	1.605	0,444	Valid
	8	1.432	0,444	Valid
		Cronbach's Alpha Hitung	Ketetapan Alpha	
		0,797	0,6	Reliable

Sumber : Data Primer diolah, Mei 2018

Hasil pengujian validitas kuesioner pada variable supervisi kepala Madrasah, terlihat semua item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid dan dan tidak ada pertanyaan yang dikeluarkan dalam rangkaian kuesioner karena nilai r_{hitung} pada masing-masing pertanyaan dalam variable > r_{tabel} pada n=20, dan tingkat kepercayaan (df) sebesar 95%. Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *alpha cronbach's* sebesar 0,797 yang lebih besar dari ketetapan nilia alpha sebesar 0,6 yang artinya pertanyaan pada variable supervisi kepala madrasah memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 10

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Kinerja Guru (Y)

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Kinerja Guru (Y)	1	.801	0,444	Valid
	2	.813	0,444	Valid
	3	.923	0,444	Valid
	4	.000	0,444	Tidak Valid
	5	.224	0,444	Tidak Valid
	6	.523	0,444	Valid

	7	.489	0,444	Valid
	8	.470	0,444	Valid
	9	.788	0,444	Valid
	10	.696	0,444	Valid
	11	.745	0,444	Valid
	12	.224	0,444	Tidak Valid
	13	.000	0,444	Tidak Valid
	14	1.005	0,444	Valid
		Cronbach's Alpha Hitung	Ketetapan Alpha	
		0,747	0,6	Reliable

Sumber : Data Primer diolah, Mei 2018

Hasil pengujian validitas kuesioner pada variable kinerja guru, terlihat ada sebagaian item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan tidak valid dan ada pertanyaan yang dikeluarkan dalam rangkaian kuesioner karena nilai $r\text{-}_{hitung}$ pada masing-masing pertanyaan dalam variable > $r\text{-}_{tabel}$ pada n=20, dan tingkat kepercayaan (df) sebesar 95%. Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *alpha cronbach's* sebesar 0,747 yang lebih besar dari ketetapan nilia alpha sebesar 0,6 yang artinya pertanyaan pada variable kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4. Uji Persyaratan Analisis

Dalam menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, data yang telah terkumpul melalui penyebaran kuesioner, perlu diuji apakah data berdistribusi normal atau tidak, homogen atau tidak, terjadi multikoloneritas antar variabel penelitian serta linier atau tidak.

Uji persyaratan analisis ada 4 macam yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : (1) uji normalitas, (2) uji homogenitas, (3) uji multikoloneritas, dan (4) uji linieritas

a. Uji Normalitas

Bukti normalitas dimaksudkan untuk mengetahui kenormalan data variabel penelitian yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1), Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X_2), dan Kinerja Guru (Y).

Teknik analisis uji normalitas data penelitian menggunakan program statistika SPSS for Windows V.16.0. Hasil uji normalitas data secara lengkap terlampir dan berikut ini adalah rangkumannya.

Diagnostik uji prasyarat normalitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 11

Uji Normalitas Data Pada Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1), Supervisi Kepala Madrasah (X_2), dan Kinerja Guru (Y).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Kepala Madrasah	Supervisi Kepala Madrasah	Kinerja Guru
N		20	20	20
Normal Parameters[a]	Mean	39.55	20.35	59.45
	Std. Deviation	3.832	9.555	5.155
Most Extreme Differences	Absolute	.111	.162	.215
	Positive	.111	.162	.139
	Negative	-.097	-.157	-.215
Kolmogorov-Smirnov Z		.498	.726	.962

Asymp. Sig. (2-tailed)	.965	.668	.312
a. Test distribution is Normal.			

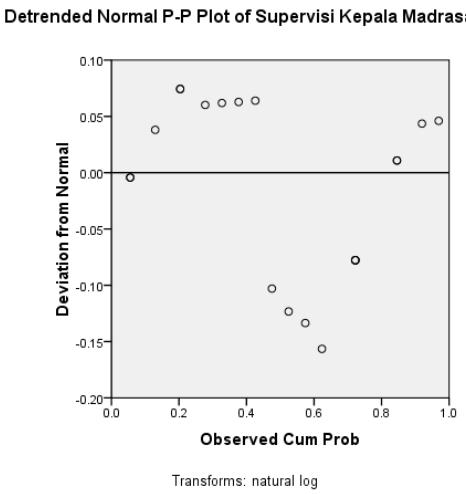
Berdasarkan Tabel di atas, terlihat bahwa ke tiga variable penelitian mempunyai data yang normalitas, terbukti dari nilai signifikan nilai masing-masing variable di atas dengan nilai signifikan 0,965, 0,668, dan 0,312, artinya nilai signifikan itu berada di atas 0,05, sehingga dikatakan ke tiga data adalah normal.

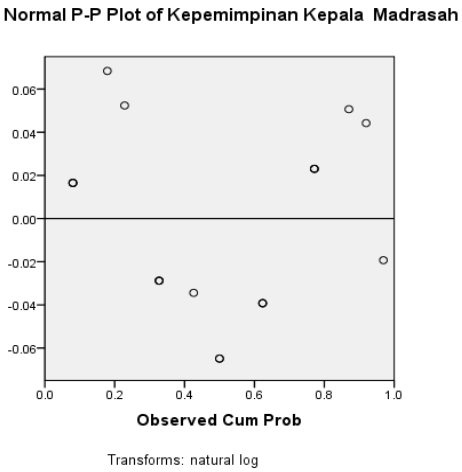
b. Uji Homogenitas

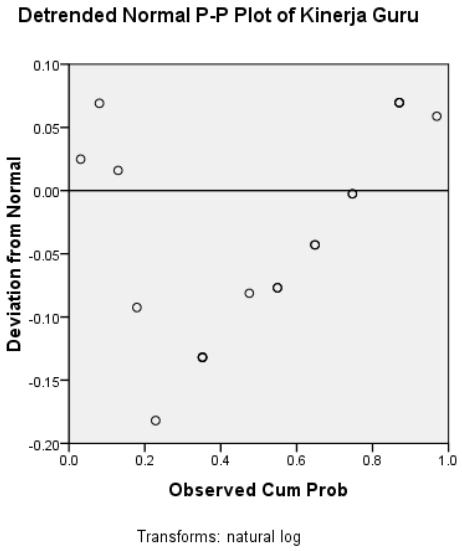
Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui homogenitas (kesamaan) varian dependent variabel terhadap independent *variabel*. Suatu data dikatakan homogen apabila tebaran data pada grafik *scatterplot* terlihat titik-titik tebaran data merata dan tidak membentuk suatu pola tertentu.

Pengujian homogenitas menggunakan bantuan program statistika SPSS for Windows V.16.0. Hasil uji homogenitas data secara lengkap terlampir dan berikut ini adalah rangkumannya.

Gambar 2 : Hasil Penyajian Homogenitas







Dengan melihat sebaran data dari grafik di atas, dimana data menyebar di semua titik secara merata dan tidak membentuk satu pola sehingga dapat dikatakan bahwa telah terjadi homogenitas atau kesemaan data varians Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru dan supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Lampung Timur.

c. Uji Kolinieritas antar Variabel Independent

Uji kolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk mendekteksi ada atau tidaknya kolinieritas di dalam model regresi adalah dengan menganalisis nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak melebihi angka 10.

Hasil analisis uji kolinieritas antara variabel independent yaitu kompetensi pedagogik dengan kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12
Hasil Uji Kolinieritas Antara Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	67.347	13.610		4.948	.000		
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	-.146	.381	-.108	-.382	.707	.679	1.473
	Supervisi Kepala Madrasah	-.105	.153	-.194	-.685	.502	.679	1.473

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

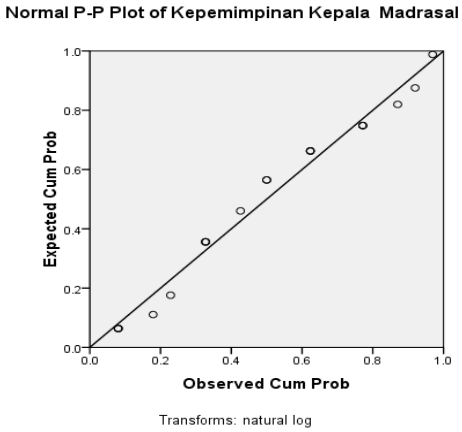
Berdasarkan table di atas, hasil uji kolineritas dapat disimpulkan antara variable Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1), Supervisi Kepala Madrasah (X_2), dan Kinerja Guru (Y) tidak terjadi gejala multikolineritas, dengan demikian tehnik analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian.

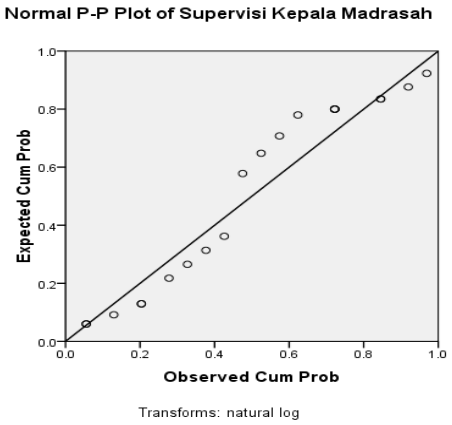
d. Uji Linieritas

Uji linieritas menggunakan uji statistic test for linierity dengan bantuan program statistika SPSS for Windows V.16.0. Kriteria yang digunakan untuk uji linieritas adalah dengan melihat arah tebaran data yang apabila ditarik garis lurus, maka tebaran data tersebut mengikuti arah garis.

Hasil uji linieritas data secara lengkap terlampir, dan berikut ini adalah output SPSS hasil uji linieritas.

Gambar 3 : Uji Linieritas





Dari hasil analisis grafik di atas, dimana tebaran data mengikuti arah garis lurus seperti yang ditunjukkan pada gambar. Dengan kata lain, kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru meningkat, seiring dengan peningkatan kepemimpinan kepala madrasah maka dapat dikatakan telah terjadi linieritas antara variable kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah Kabupaten Lampung Timur.

5. Deskripsi Data Yaitu Menggabarkan Secara Singkat Untuk Setiap Variable Yang Diteliti.

Deskripsi data hasil penelitian masing-masing variable penelitian dapat disajikan sebagai berikut :

1. Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur (Y)

Data dari hasil penelitian pada variable terikat (Y) yaitu kinerja guru madrasah ibtidaiyah Lampung Timur yang diperoleh dari hasil angket tentang Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 13

Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah (Y)

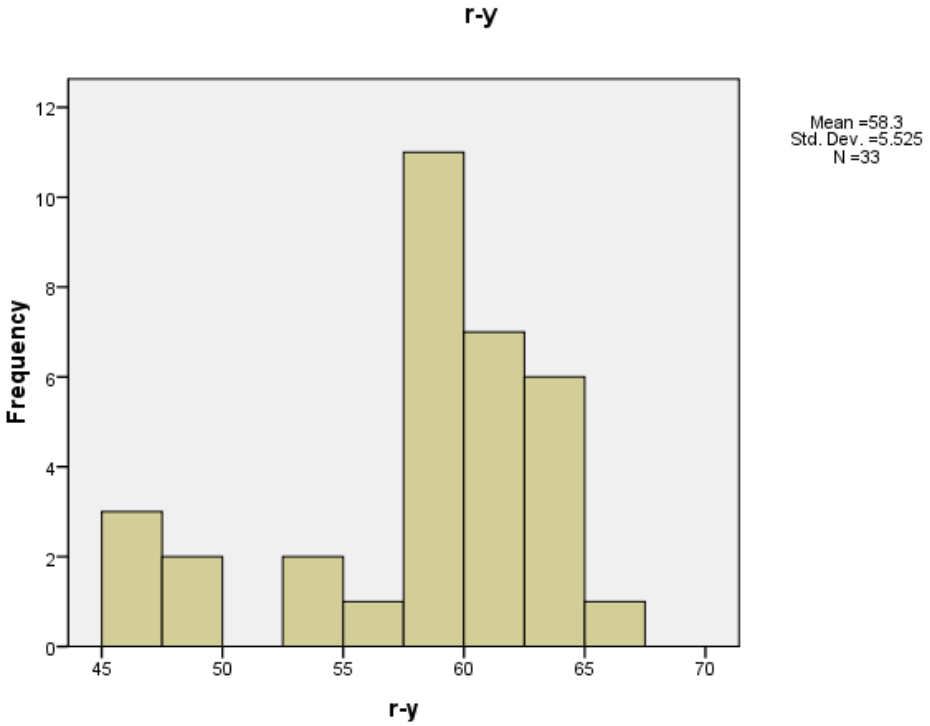
r-y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	47	3	9.1	9.1	9.1
	48	2	6.1	6.1	15.2
	53	2	6.1	6.1	21.2
	56	1	3.0	3.0	24.2
	58	2	6.1	6.1	30.3
	59	9	27.3	27.3	57.6
	60	1	3.0	3.0	60.6
	61	3	9.1	9.1	69.7
	62	3	9.1	9.1	78.8
	63	2	6.1	6.1	84.8
	64	4	12.1	12.1	97.0
	67	1	3.0	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Olah data SPSS, Mei 2018

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dapat diketahui hasil angket terendah yang diperoleh yaitu 47 (9,1%) berjumlah 3 guru, dan angket tertinggi yaitu 67 yang berjumlah 1 guru (100%). Adapun nilai yang paling banyak yaitu 59 (57,6%) berjumlah 9 guru. Berdasarkan data di atas dapat diidentifikasi bahwa ada beberapa komponen kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Lampung Timur yang perlu dipertahankan yaitu guru madrasah ibtidaiyah taat beribadah sesuai dengan agama yang dianutnya dan memiliki catatan kegiatan remedial dan pengajaran sedangkan yang perlu ditingkatkan adalah guru belum dapat mengoperasikan microsof power point. Berdasarkan data yang telah didapat digambarkan dalam histrogram berikut ini :

Gambar 4 : Histogram Variabel (Y)



Histrogram Variabel Kinerja Guru Madrasah (Y)

Bentuk histrogram frekuensi tersebut normalitas data menunjukkan bahwa data tersebut adalah normal, karena menunjukkan bentuk yang tinggi di tengah dan kedua kiri dan kanan adalah rendah.

2. Supervisi Akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah (X_2)

Data dari hasil penelitian pada variable bebas (X_2) yaitu supervisi akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 8 butir item, dengan menggunakan skala pilihan jawaban skala likert (5 option), adapun perolehan skor angket tentang supervisi akademik kepala madrasah ibtidaiyah dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 14 : Distribusi Frekuensi Supervisi Akademik Kepala MI (X_2)

r-y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	2	6.1	6.1	6.1
	9	2	6.1	6.1	12.1
	10	3	9.1	9.1	21.2
	12	2	6.1	6.1	27.3
	13	2	6.1	6.1	33.3
	14	2	6.1	6.1	39.4
	15	1	3.0	3.0	42.4
	20	1	3.0	3.0	45.5
	22	1	3.0	3.0	48.5
	24	2	6.1	6.1	54.5
	27	2	6.1	6.1	60.6
	28	5	15.2	15.2	75.8
	30	4	12.1	12.1	87.9
	33	2	6.1	6.1	93.9
	38	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

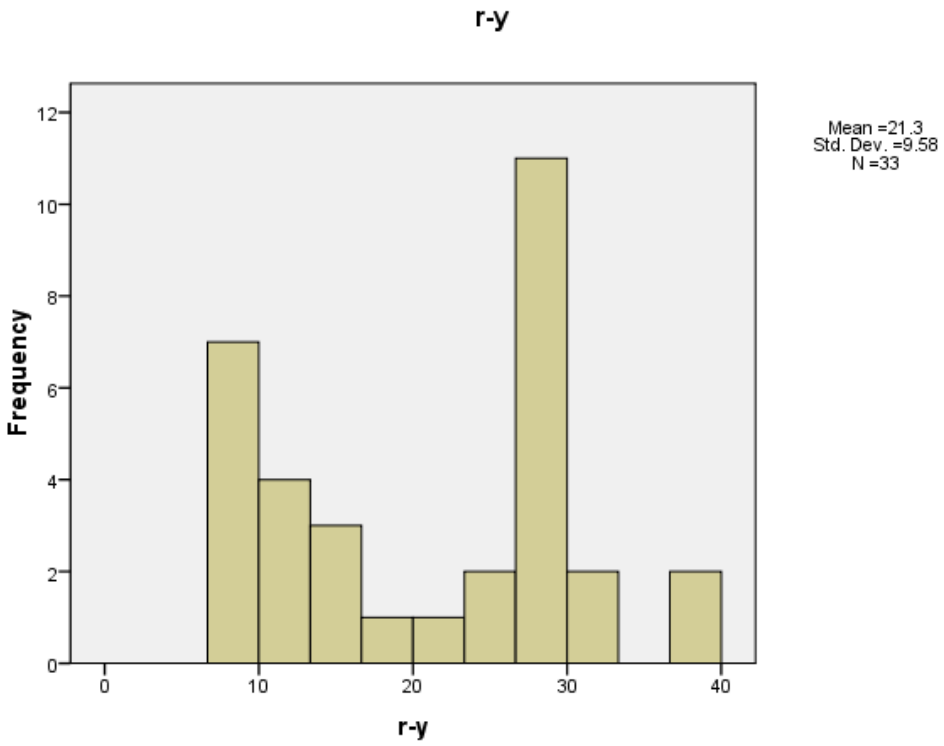
Sumber: Olah data SPSS, Mei 2018

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dapat diketahui skor terendah yang diperoleh yaitu 8 (6.1%) berjumlah 2 responden, dan skor tertinggi yaitu 38 yang berjumlah 2 responden (6,1%). Adapun skor yang paling banyak yaitu 28 (15,2%) berjumlah 5 responden.

Berdasarkan data di atas dapat diidentifikasi bahwa ada beberapa supervisi akademik kepala sekolah yang perlu ditingkatkan, yaitu kepala sekolah belum mengkonfirmasikan supervisi kepada guru-gurunya untuk keperluan tindak lanjut. Serta ada beberapa komponen supervisi akademik yang perlu dipertahankan yaitu pelaksanaan supervisi dilakukan berdasarkan kesepakatan antara guru dan sekolah/madrasah.

Berdasarkan data yang telah didapat digambarkan dalam histrogram berikut ini :

Gambar 5 : Histrogram Variabel Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X_2)



Bentuk histrogram frekuensi tersebut normalitas data menunjukkan bahwa data tersebut adalah normal, karena menunjukkan bentuk yang tinggi di tengah dan kedua kiri dan kanan adalah rendah.

3. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah (X_1)

Data dari hasil penelitian pada variable bebas (X_1) yaitu gaya kepemimpinan kepala Madrasah yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 butir item, dengan menggunakan skala pilihan jawaban skala likert (5 option), adapun perolehan skor angket tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah ibtidaiyah dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 15
Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah (X_1)

r-y

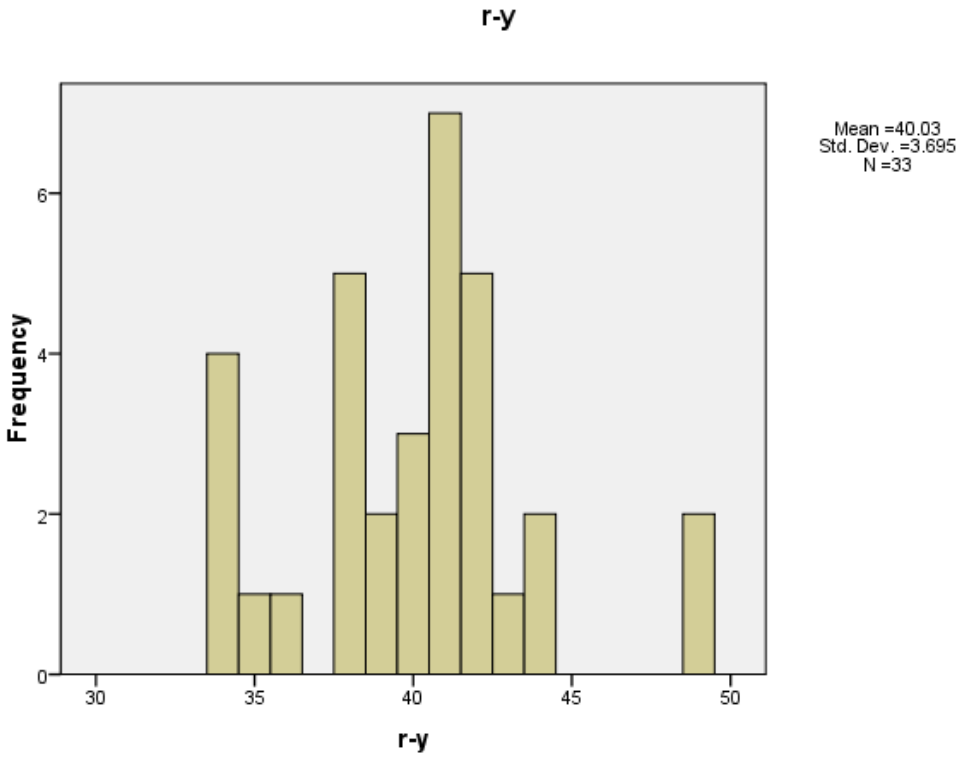
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	4	12.1	12.1	12.1
	35	1	3.0	3.0	15.2
	36	1	3.0	3.0	18.2
	38	5	15.2	15.2	33.3
	39	2	6.1	6.1	39.4
	40	3	9.1	9.1	48.5
	41	7	21.2	21.2	69.7
	42	5	15.2	15.2	84.8
	43	1	3.0	3.0	87.9
	44	2	6.1	6.1	93.9
	49	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Olah data SPSS, Mei 2018

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dapat diketahui skor terendah yang diperoleh yaitu 34 (12,1%) berjumlah 4 responden, dan skor tertinggi yaitu 49 yang berjumlah 2 responden (6,1%). Adapun skor yang paling banyak yaitu 41 (21,2%) berjumlah 7 responden.

Berdasarkan data di atas dapat diidentifikasi bahwa ada beberapa komponen gaya kepemimpinan kepala madrasah ibtidaiyah yang perlu ditingkatkan, yaitu menyerahkan sepenuhnya program sekolah kepada gurunya. Serta ada beberapa komponen yang perlu dipertahankan yaitu kepala sekolah sudah menunjukkan sikap yang baik kepada gurunya.

Berdasarkan data yang telah didapat digambarkan dalam histrogram berikut ini :



Gambar 6 Histrogram Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah (X_1)

Bentuk histrogram frekuensi tersebut normalitas data menunjukkan bahwa data tersebut adalah normal, karena menunjukkan bentuk yang tinggi di tengah dan kedua kiri dan kanan adalah rendah.

C. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah (X_1) dengan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah (Y) di Lampung Timur

Hipotesis penelitian yang berbunyi "Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah (X_1) dengan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah (Y) di Lampung Timur, bentuk persamaan regresi $\hat{Y} = 45.240 + (0,119)X_1$

Uji Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah (X_1) dengan kinerja guru (Y) di Lampung Timur dan linieritas persamaan regresi dapat disajikan sebagai berikut.

Tabel 16

Uji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah (X_1) dengan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah (Y) di Lampung Timur

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	45.240	6.971		6.490	.000		
	Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah	-.089	.119	-.134	.751	.459	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Sumber : Data Primer diolah Mei 2018

Berdasarkan tabel di atas, ternyata terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah ibtidaiyah dengan kinerja guru madrasah ibtidaiyah Lampung Timur. Hal ini di tunjukan oleh nilai $t\text{-}_{hitung}$ (6,490) > $t\text{-}_{tabel}$ dengan 2,733, N= 33 tingkat kepercayaan 1% = 2,733 dengan tingkat signifikan 0,000 pada $t\text{-}_{tabel}$, sehingga variable tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah terdapat pengaruh yang signifikan.

Perhitungan di atas juga memperlihatkan hubungan linier antara variable variable pengaruh tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru madrasah, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 45.240 + (0,459)X_1$ yang menunjukan bahwa setiap kenaikan satu unit sekor gaya kepemimpinan kepala madrasah akan

menyebabkan kenaikan skor kinerja guru madrasah sebesar (0,459) unit pada konstanta 45,240. Adapun besarnya pengaruh gaya kepemipinan kepala madrasah ibtidaiyah terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah Lampung Timur adalah 45,459%.

2. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur.

Hipotesis yang berbunyi ”Ada Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $\hat{Y}$= 55.202 + 0,056 $X_{2.}$ Uji hubungan dan linieritas persamaan regresi dapat disajikan pada table di bawah ini.

Tabel 17

Uji Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	55.202	17.179		3.213	.003		
	Kinerja Guru Madrasah	-.581	.293	-.335	-1.982	.056	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Supervisi Kepala Madrasah

Berdasarkan table di atas, ternyata terdapat Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur. Hal ini di tunjukan oleh nilai $t\text{-}_{hitung}$ (3.213) > $t\text{-}_{tabel}$ dengan N = 33 tingkat kepercayaan 1% = 2.733 dengan tingkat signifikan 0,000 pada $t_{\text{-}tabel}$,

sehingga variable Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur pengaruh yang signifikan.

Perhitungan di atas juga memperlihatkan hubungan linier antara variable Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur, dengan persamaan regresi $\hat{Y}$= 55.202 + 0,056 X_2 yang menunjukan bahwa setiap kenaikan satu unit sekor supervisi kepala madrasah akan menyebabkan kenaikan skor kinerja guru sebesar (0,056) unit pada konstanta 55.202. Adapun besarnya Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur adalah 55,056%.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur Tahun 2017/2018.

Hipotesis yang berbunyi ”Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur”. Model Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur”**.** dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $\hat{Y}$= 38.380 +(0,083)X_1 + 0,890X_2. Uji pengaruh dan linieritas persamaan regresi dapat disajikan pada table di bawah ini :

Tabel 18
Uji Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	63.845	10.425		6.124	.000		
	Supervisi Kepala madrasah	-.189	.105	-.327	-1.794	.083	.891	1.123
	Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah	-.038	.272	-.025	-.140	.890	.891	1.123

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer Diolah Mei 2018

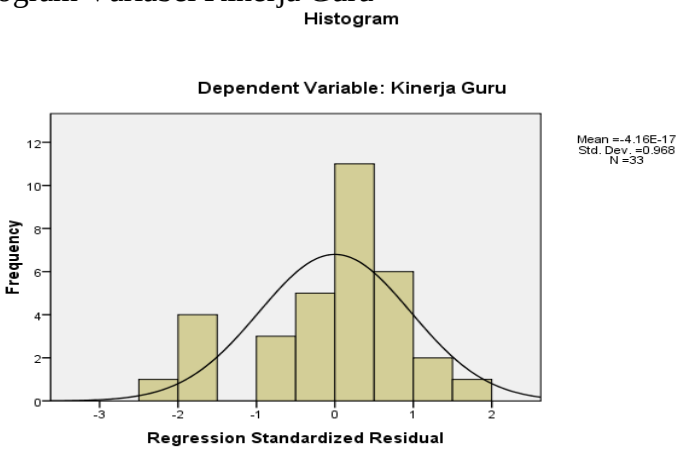
Berdasarkan table di atas, ternyata terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur. Hal ini di tunjukan oleh nilai $t\text{-}_{hitung}$ (6.124) > $t\text{-}_{tabel}$ dengan N = 33 tingkat kepercayaan 1% = 2,733 dengan tingkat signifikan 0,000 pada t-tabel, sehingga Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur terdapat pengaruh yang signifikan.

Perhitungan di atas juga memperlihatkan hubungan linier antara variable Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur persamaan regresi $\hat{Y}$= 38.380 +(0,083)X_1 + 0,890X_2 yang menunjukan bahwa setiap kenaikan satu unit sekor gaya kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi kepala madrasah akan menyebabkan kenaikan skor kinerja guru sebesar (0,083) dan (0,890) unit pada konstanta 38.380. Adapun besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan

Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur adalah 38.890%.

Bentuk Kurva antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur adalah sebagai berikut:

Gambar 7 : Histogram Variabel Kinerja Guru



Kurva di atas menunjukkan bahwa ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur adalah 38.890%.

D. Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh secara statistic deskriptif dan analisis inferensial dinyatakan bahwa data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Madrasah terhadap kinerja Guru Madraasah Ibtidaiyah Lampung Timur Tahun 2017 / 2018.

Hasil analisis menunjukkan berpengaruh secara deskriptif dengan menggunakan anaisis tabel maupun analisis statistik. Gambaran lebih lengkapnya melalui penjelsan di bawah ini.

1. Pembahasan Hasil Analisis Hipotesis Pertaama

Penulis menyimpulkan tesis ini adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur. Hal ini di tunjukan oleh nilai $t\text{-}_{hitung}$ (6.124) > $t\text{-}_{tabel}$ dengan N = 33 tingkat kepercayaan 1% = 2,733 dengan tingkat signifikan 0,000 pada t-tabel, sehingga Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur terdapat pengaruh yang signifikan.

Dari hasil analisis tabel ada beberapa komponen gaya kepemimpinan yang perlu diperhatikan dan diperbaiki diantaranya menyerahkan program sekolah kepada Gurunya, hal ini kurang tepat sebagai pemimpin lembaga satuan pendidikan hendaknya Kepala Madrasah memaandu, mengarahkan dan memantau deluruh program yang berada di madrasah yan menjadi tanggung jawabnya. Bila semua program di seraahkan sepenuhnya kepada guru-gurunya maka program tersebut tidak terlaksana dengan baik, sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut bertrntangan pula denga tupoksi Kepala Madrasah yang berdampak pula kepada kualitas pendidikan yang dkelolanya.

Dari komponen sebaran aangket menunjukkan ada komponen yang perlu dipertahankan, yaitu kepala Madrasah sudah menjukkan sikap yang baik pada guru. hal ini menunjukkan bahwa kompetensi social dan kompetensi kepribadian seorang pemimpun lembaga pendidikan sudah tepat dan perlu dipertahankan yang berdampak pula kepada iklim kerja yang kondusip dan dan dapat meningkatkan kinerja guru.

Kepala Madrasah tidak hanya dituntut untuk bersikaap bak kepada gurunya tetapi harus bersika baaik kepada semua baik kepada peserta didik, kepada instansi yang terkait, vertikal maaupun horizontal, untu menjaga komunikasi yang baik dari semua unsur yang pada akhirnya berdampakpula pada lembagaa yang dipimpinnya.

2. Pembahasan hasil Analisis Hipotesis Kedua

Hasil analisis deskriptif supervisi akademik kepala Madrasah terhadap kinerja Guru Madrasaha Ibtidaiyah Lampung Timur menunjukkan bahwa ada pengaaruh yang signifikan. Hal ini di tunjukan oleh nilai $t\text{-}_{hitung}$ (3.213) > $t\text{-}_{tabel}$ dengan N = 33 tingkat kepercayaan 1% = 2.733 dengan tingkat signifikan 0,000 pada $t_{\text{-}tabel}$, sehingga variable Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur pengaruh yang signifikan. Perhitungan di atas juga memperlihatkan hubungan linier antara variable Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur, dengan persamaan regresi $\hat{Y}$= 55.202 + 0,056 X_2 yang menunjukan bahwa setiap kenaikan satu unit sekor supervisi kepala madrasah akan menyebabkan kenaikan skor kinerja guru sebesar (0,056) unit pada konstanta 55.202. Adapun besarnya Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur adalah 55,056%.

Dari hasil angket ada beberapa kompinen supervisi akademik kepala Madrasah yang perlu diperbaiki yaitu sebelum melakukan supervisi akademik

Kepala Madrasah hendaknya membuat kesepakatan dengan Guru yang akan disupervisi sehingga pelaksanaan Supervisi tidak terkesan mencari-cari kekurangan dan kelemahan gurunya, tetapi supervisi dalam rangka memperbaiki proses pembelajaran di dalam maupun di luar kelas sehingga pada akhirnya akan terjadi proses pembelajaran yanag berkualitas dan menghasilkan output yang berkualitas pula sesuau dengan visis misi Madrasah dan tujuan pendidikan nasional.

3. Pembahasan Hasil Hipotesis Ketiga

Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur. Hal ini di tunjukan oleh nilai $t\text{-}_{hitung}$ (6.124) > $t\text{-}_{tabel}$ dengan N = 33 tingkat kepercayaan 1% = 2,733 dengan tingkat signifikan 0,000 pada t-tabel, sehingga Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur terdapat pengaruh yang signifikan. Perhitungan di atas juga memperlihatkan hubungan linier antara variable Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur persamaan regresi $\hat{Y}$= 38.380 +(0,083)X_1 + 0,890X_2 yang menunjukan bahwa setiap kenaikan satu unit sekor gaya kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi kepala madrasah akan menyebabkan kenaikan skor kinerja guru sebesar (0,083) dan (0,890) unit pada konstanta 38.380. Adapun besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala

Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur adalah 38.890%.

Dari hasil analisis diatas ada beberapa komponen yang sudah menunjukkan bagus dan perlu dipertahankan yaitu kompetensi keprubadian guru-guru madrasah Ibtidaiyah taat beribadah sesuai denga ajaran Islam dan memiliki catatan kegiatan remedial untuk melihat perkembangan pembelajaran peserta didiknya dan meninkatkan kualitas pembelajarannya adapun kekurangan yang dimiliki sebagaiaan besar guru belum dapat mengoperasikan microsof power point, sedangkan hal tersebut penting untuk membantu proses pembelajaran dan sudah merupakan keniscayaan yang harus dimiliki seorang guru sesuai dengan kompetensi professional berdasarkan permendiknas Nomor 16 tahun 2007 dan permendiknas nomor 35 tahun 2010 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya.

Untuk itu hendaknya kepala madrasah melakukan pelatihan terhadap guru-gurunya dibidan teknologi informatika, agar guru-gurunya dapat beradaptasi dengan perkembagan zaman. Dari data-data tersebut menunjukkan bahwa variable X1 dan X2 merupakan faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan data diatas maka hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan dan supervisi akademik terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyaa lampung Timur tahu tahun 2017/2018 dapat diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah ibtidaiyah dengan kinerja guru madrasah ibtidaiyah Lampung Timur. Hal ini di tunjukan oleh nilai $t\text{-}_{hitung}$ (6,490) > $t\text{-}_{tabel}$ dengan 2,733, N= 33 tingkat kepercayaan 1% = 2,733 dengan tingkat signifikan 0,000 pada $t\text{-}_{tabel}$, sehingga variable tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah terdapat pengaruh yang signifikan. Perhitungan di atas juga memperlihatkan hubungan linier antara variable variable pengaruh tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru madrasah, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 45.240 + (0,459)X_1$ yang menunjukan bahwa setiap kenaikan satu unit sekor gaya kepemimpinan kepala madrasah akan menyebabkan kenaikan skor kinerja guru madrasah sebesar (0,459) unit pada konstanta 45,240. Adapun besarnya pengaruh gaya kepemipinan kepala madrasah ibtidaiyah terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah Lampung Timur adalah 45,459%.

2. Terdapat Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur. Hal ini di tunjukan oleh nilai $t\text{-}_{hitung}$ (3.213) > $t\text{-}_{tabel}$ dengan N = 33 tingkat kepercayaan 1% = 2.733 dengan tingkat signifikan 0,000 pada $t_{\text{-}tabel}$, sehingga variable Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur pengaruh yang signifikan. Perhitungan di atas juga memperlihatkan hubungan linier antara variable Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur, dengan persamaan regresi $\hat{Y}$= 55.202 + 0,056 X_2 yang menunjukan bahwa setiap kenaikan satu unit sekor supervisi kepala madrasah akan menyebabkan kenaikan skor kinerja guru sebesar (0,056) unit pada konstanta 55.202. Adapun besarnya Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur adalah 55,056%.
3. Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur. Hal ini di tunjukan oleh nilai $t\text{-}_{hitung}$ (6.124) > $t\text{-}_{tabel}$ dengan N = 33 tingkat kepercayaan 1% = 2,733 dengan tingkat signifikan 0,000 pada t-tabel, sehingga Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur terdapat pengaruh yang signifikan. Perhitungan di atas juga memperlihatkan hubungan linier antara variable Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah

Lampung Timur persamaan regresi $\hat{Y}$= 38.380 +(0,083)X_1 + 0,890X_2 yang menunjukan bahwa setiap kenaikan satu unit sekor gaya kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi kepala madrasah akan menyebabkan kenaikan skor kinerja guru sebesar (0,083) dan (0,890) unit pada konstanta 38.380. Adapun besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Lampung Timur adalah 38.890%.

B. Saran

1. Kepada Guru Madrasah tentang kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Lampung Timur yang perlu dipertahankan yaitu guru madrasah ibtidaiyah taat beribadah sesuai dengan agama yang dianutnya dan memiliki catatan kegiatan remedial dan pengajaran sedangkan yang perlu ditingkatkan adalah guru belum dapat mengoperasikan microsof power point.
2. Supervisi akademik kepala sekolah yang perlu ditingkatkan, yaitu kepala sekolah belum mengkonfirmasikan supervisi kepada guru-gurunya untuk keperluan tindak lanjut. Serta ada beberapa komponen supervisi akademik yang perlu dipertahankan yaitu pelaksanaan supervisi dilakukan berdasarkan kesepakatan antara guru dan sekolah/madrasah
3. Gaya kepemimpinan kepala madrasah ibtidaiyah yang perlu ditingkatkan, yaitu menyerahkan sepenuhnya program sekolah kepada gurunya. Serta ada beberapa komponen yang perlu dipertahankan yaitu kepala sekolah sudah menunjukkan sikap yang baik kepada gurunya.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar prabu Mangku Negara, *Evaluasi kinerja SDM,* Bandung, PT. Refika Aditama, 2006 Cet-II

Abdussalam, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*, Jogjakarta Pustaka Pelajar, 2014

Ach. Mohyi, *teori dan prilaku organisasi* , Malang, UMM Press, 1999 Ahmad Rohani HM dan Abu Ahmadi, *Pedoman penyelenggaraan administrasi Pendidikan di Sekolah,* Jakarta : Bumi Aksara, 1991.

Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan,* Jakarta: Bumi Aksara, 1994

Daryanto, HM, *Administrasi Pendidikan*, Solo, Rineka Cipta, 1996

Depdiknas *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 2001

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya,* CV. Penerbit J-ART, Bandung 2005

Dirawat dkk, *Pengantar kepemimpinan Pendidikan* , Surabaya: Usaha Nasional,1990

E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK* Bandung,: Remaja Rosda Karya, 2005

Endin Nasrudin, *Psikologi Manajemen,* Bandung: Pustaka Setia, 2010

Hadari Nawawi , *Kepemimpinan Menurut Islam,* Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 1993

Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan,* Jakarta PT. Gunung Agung, 1996

Hamdani Hamid, *Pengembangan sistem Pendidikan di Indonesia*, Bandung, Pustaka Setia, 2013

Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Tugas Guru dalam pembelajaran* , Jakarta, PT Bumi Aksara, 2016

HE. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung, PT Remaja Rosda, 2013

Helmawati, Pendidik sebagai Model, Bandung, PT Remaja Rosda Karya, 2016

Hendiyat Soetopo dan Westy Sumanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan,* Bandung : Bina Aksara, 1985

Herlina, G. *Persepsi guru terhaadap pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala sekolah*, Bahana, 2006

Himpunan Perundang-undangan RI Tentang SISDIKNAS, Bandung : Nuansa Aulia, 2010

Imam Annawawi, *Terjemah Riyadushalihin,* Jakarta, Bening Publishing, 2005

Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2011

Kartini Kartono, *pemimpin dan kepemimpinan* Yogyakarta : Raja Grafindo persada, 2005

Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK, Economic Education Analysis Journal, 2016

M. Fullan, *The future of educational Change, The meaning of education change*,Ontario: OISE Press.

Made Pidarta, *Supervisi pendidikan Kontektual*, Jakarta, Rineka Cipta 2009

Mafudah, L., & Asrori, A.*Pengaruh Pemahaman Kurikulum, Motivasi Kerja , dan Kepemimpinan* Manajemen Pendidikan, 2013

Manulang dan manulang, Marilot, AMH, *Menejemen personalia* , Jogjakarta, Gajah Mada University Press, 2001

Miftah Toha, *Kepemimpinan dalam Menejemen,* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999

Modul Sosialisasi SPM Dikdas, Dijen Dikdas Kemendikbud, 2015

Moh. Nazir, *Metode Penelitian,* Bogor : Galia Indonesia, 2005

Muljono, *Supervisi dan Evaluasi dalam Manajemen Pendidikan.*P. 2010

Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan,* Bandung, PT Remaja Rosda karya, 2002

Oteng Sutisna, *Supervisi dan Administrasi*, Bandung: Jemmars, 1979

Pedoman Penulisan Tesis, Program Pasca Sarjana (PPs), Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, Jurai Siwo Metro, 2015

Prawirosentono, *Kebijakan kinerja Karyawan*, Yogyakarta, BPFE, 1999

Sally J. Zepeda. *Instructional Supervision Applying Tools and Concepts*, Eye On Education, Library of Conggres Cataloging-in-Publication Data, 2003

Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2016

Schuler, Randall.S dan Jackson, E Susan, *Menejemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta, PT Gunung Agung

Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang mempengaruhi*, Jakarta, Rineka Cipta, 2015.

Soebagio Atmodiwirio, *Menejemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta : Ardadizyz Jaya, 2005

Stephen Robbins, *perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi*, Jakarta, PT Prenhalindo, 2000.

Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*, Bandung : Alfabeta, 2015

Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta, 2016

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta : Rineka Cipta, 2006

Suraji, *Menejemen Kepegawaian Negara*, Jakarta Lemabaga Administrasi Negara, 2009 Cetakan ke 4

Sutrisno Hadi, *Metodologi Riset*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar Offset, 2015

Syarif, H. M. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Journal IAIN Jambi, ac. id*. 2011

Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Surabaya: Kesindo Utama, 2009

Undang-undang RI. No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Jakarta, BP. Bina Darma, 2006.

W.S. Winkel, *Psikologi Pengajaran*, Yogyakarta, Media Abadi, 2015, Cet. ke 16

Quesioner / Angket Penelitian Dengan Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Lampung Timur Tahun 2017/2018

Oleh : Oleh : **Sumarmi,** NIM. 1606131. Mahasiswa Pasca Sarjana IAIN Metro

---

PETUNJUK PENGISISAN

A. Pengantar

1. Angket ini diedarkan kepada Bapak / Ibu **Kepala Madrasah** dengan maksud untuk untuk mendapatkan informsi sehubungan dengan penelitian Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Lampung Timur.
2. Informasi yang diperoleh dari Bapak / Ibu sangat berguna bagi kami untuk menganalisis tentang Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Lampung Timur.
3. Data yang kami dapatkan semata-mata ntuk kepentingan penelitian. untuk itu Bapak/Ibu tidak perlu ragu untuk mengisi angket ini.
4. Partisipasi Bapak / Ibu memberikan informasi sangat kami harapkan.

B. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum mengisi pertanyaan-pertanyaan berikut, kami mohon kesediaan Bpak / Ibu untuk membacanya terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pertnyaan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, lalu bubuhkanlah tanda "silang" (X) .

Kami mohon untuk dapat diisi tanpa ada yang terlewatkan.

Nama Guru yang dinilai : ……..

Jenis kelamin : ……..

Jabatan : ……..

Tempat Mengajar : ……..

- Nama boleh memakai inisial atau singkatan

Pilihan Jawaban : Selalu = SL
Sering = SR
Kadang-kadang = KD
Jarang = JRG
Tidak pernah = TP

Instrument kinerja guru

No	Pertanyaan	SL	SR	KD	JRG	TP
1.	Guru memiliki catatan kelebihan dan kekurangan siswanya.					
2.	Guru menerapkan kegiatan pembelajaran yang kreatif dan inovatif.					
3.	Guru menyusun KKM, prota, promes dan RPP sesuai mata pelajaran yang diampu.					
4.	Guru rajin beribadah sesuai dengan agama yang dianutnya.					
5.	Guru bersikap sopan kepada siapapun baik kepada teman sejawat, siswa maupun yang lainnya.					
6.	Guru hadir dan memulai serta mengakhiri pembelajaran tepat pada waktunya.					
7.	Guru berkordinasi dengan teman sejawat dan berkomunikasi dengan orang tua wali murid.					
8.	Guru ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang dilaksanakan sekolah.					
9.	Guru aktif dalam organisasi profesi dan organisasi lain.					
10.	Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk pemetaan standar isi.					
11.	Guru memiliki bahan ajar yang tepat dan mutahir sesuai dengan pembelajaran.					
12.	Guru memiliki hasil analisis nilai siswa.					
13.	Guru memiliki catatan kegiatan remedial dan pengayaan					
14.	Guru dapat mengoperasikan micosoft power point.					

Quesioner / Angket Penelitian Dengan Judul :Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Lampung Timur Tahun 2017/2018

Oleh : Oleh : **Sumarmi,** NIM. 1606131. Mahasiswa Pasca Sarjana IAIN Metro

---

PETUNJUK PENGISISAN

A. Pengantar

1. Angket ini diedarkan kepada Bapak / Ibu **Guru** dengan maksud untuk untuk Mendapatkan informsi sehubungan dengan penelitian Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Lampung Timur.
2. Informasi yang diperoleh dari Bapak / Ibu sangat berguna bagi kami untuk menganalisis tentang Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Lampung Timur.
3. Data yang kami dapatkan semata-mata untuk kepentingan penelitian. untuk itu Bapak/Ibu tidak perlu ragu untuk mengisi angket ini.
4. Partisipasi Bapak / Ibu memberikan informasi sangat kami harapkan.

B. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum mengisi pertanyaan-pertanyaan berikut, kami mohon kesediaan Bpak / Ibu untuk membacanya terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pertnyaan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, lalu bubuhkanlah tanda "silang" (X) .

Kami mohon untuk dapat diisi tanpa ada yang terlewatkan.

Nama : ……..

Jenis kelamin : ……..

Jabatan : ……..

Tempat Mengajar : ……..

- Nama boleh memakai inisial atau singkatan

Pilihan Jawaban : Selalu = SL
Sering = SR
Kadang-kadang = KD
Jarang = JRG
Tidak pernah = TP

Instrument supervisi kepala Madrasah

No	Pertanyaan	SL	SR	KD	JRG	TP
1.	Apakah Kepala Sekolah / Madrasah memiliki jadual supervisi terhadap guru-gurunya?					
2.	Apakah kepala Sekolah / Madrasah menyampaikan tujuan supervisi kepada para guru?					
3.	Apakah Sekolah / Madrasah membuat instrument supervisi kelas terhadap para gurunya					
4.	Apakah Pelaksanaan Supervisi dilakukan berdasarkan kesepakatan antara Guru dan Sekolah / Madrasah					
5.	Apakah kepala Sekolah / Madrasah masuk ke kelas mengamati guru mengajar dua kali dalam satu semester?					
6.	Apakah Kepala Sekolah / Madrasah mengkonfirmasikan supervisi kepada guru-gurunya untuk keperluan tindak lanjut?					
7.	Apakah Kepala Sekolah / Madrasah menyampaikan hasil pengamatan di dalam kelas kepada guru yang disupervisi?					
8.	Setelah melakukan pengamatan guru mengajar di kelas, Apakah Kepala Sekolah / Madrasah melakukan tundak lanjut pembinaan terhadap guru tersebut?					

Pilihan Jawaban : Selalu = SL
Sering = SR
Kadang-kadang = KD
Jarang = JRG
Tidak pernah = TP

Instrument Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

No	Pertanyaan	SL	SR	KD	JRG	TP
1.	Apakah Kepala Sekolah / Madrasah menyusun program sekolah bersama guru-guru dan komite sekolah?					
2.	Apakah kepala Sekolah / Madrasah memberi instruksi tentang tugas tanpa memandang usia, jenis kelamin dan tempat?					
3.	Apakah Kepala Sekolah / Madrasah menerima aspirasi dari guru-gurunya?					
4.	Apakah kepala Sekolah / Madrasah menyerahkan sepenuhnya program sekolah kepada gurunya?					
5.	Apakah kepala Sekolah / Madrasah tidak memberikan teguran kepada guru yang kurang disiplin?					
6.	Apakah Kepala Sekolah / Madrasah memperhatikan terhadap perkembangan program sekolah?					
7.	Apakah Kepala Sekolah / Madrasah menunjukkan sikap yang baik kepada semua dewan guru?					
8.	Apakah Kepala Sekolah / Madrasah memberikan peluang kepada gurunya untuk mengembangkan potensi peserta didik?					
9.	Apakah Kepala Sekolah / Madrasah menyiapkan sarana prasarana untuk pengembangan program sekolah?					
10.	Apakah Kepala Sekolah / Madrasah mengevaluasi pelaksanaan program sekolah setiap akhir kegiatan?					

RIWAYAT HIDUP

Sumarmi dilahirkan di Desa Sri Rejosari, Kecamatan Way Jepara Kabupaten Lampung Timur pada tanggal 19 Mei 1967, anak pertama dari 6 (enam) bersaudara dari pasangan Bapak Suhid dan Ibu Khomsini.

Pendidikan dasar penulis ditempuh di MIMU Sumberejo, Way Jepara, tamat tahun 1981, kemudian melanjutkan ke MTs Al-Ikhlas Braja Sakti Way Jepara tamat tahun 1984, melanjutkan lagi ke jenjang berikutnya di Madrasah Aliyah Al-Ikhlas Braja Sakti Way Jepara, tamat Tahun 1987. Dan pendidikan Strata satu penulis di S1 di IAIN Raden Intan Metro Tamat tahun 1993, Kemudian melanjutkan studi kembali pada Program Pasca Sarjana (S2) di IAIN Metro tahun 2016 mengambil program studi Pendidikan Agama Islam (PAI) sampai sekarang.